

令和 6 年 度

事 業 報 告 書

社会福祉法人 昭和会

事業計画／内容／評価（半期評価：9月末・総合評価：3月末）

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 法人全体の機能強化を図る
計画内容	① 運営委員会及び各委員会等の定期会議において、事業計画等の取り組み及び進捗状況や活動内容を共有し、必要に応じて職員周知を図る ② 本部は各事業所を取り結ぶハブ機能として、各事業所との連携を常に確認し、必要に応じて課題解決のための対応を行う
半期評価	① 運営委員会等において新たな事業計画の進め方について説明を行い取り組み始めたがまだまだ十分ではない。職員周知の在り方として、「必要に応じての捉え方」と「周知する役割について」を下半期のミッションとする。 ② 各事業所を取り結ぶため情報を集約し、課題解決のための対応を行った。対応にあたる際には、当該事業所との事前のすり合わせを下半期のミッションとする。
総合評価	① 重要な取り組みや決議された事項等について、各事業所における周知の在り方、また周知された内容の理解を求めるように働きかけたが、職員一人ひとりへの浸透はまだ道半ばと思われる。次年度も継続して取り組むこととする。 ② 上半期、職場の風通しについての対応をおこない、下半期にはその対応を含めた事業所内の改善状況についての確認をおこなった。職場改善活動も新たに発起され、前向きな職場づくりがなされている。

事業計画	(2) 本部及び事業所の役割並びに正職員・臨時職員等の役割を明確にする
計画内容	① 中長期計画の中で各部署・各種職員の役割を書式に明示する ② 職務分掌表を見直し、管理職においては責任と権限を書式に明示する
半期評価	① 管理職等から意見徴収しながら、役割書式について作成にあたっている。（年度内に明示する方針で進める） ② 上記同様。
総合評価	① 特に事業所（各部署）の役割については、本部の考えが先行するのではなく、施設長会を中心とした今後の法人運営に関わる幹部職員とコンセンサスを図り進めることが重要であり、次年度も継続して取り組む。 ② 職務分掌表について、定款その他の書式を参照し、各職務の相関関係が一覧できるものを作成したが明示には至っていない。次年度の早い段階で施設長会等においてコンセンサスを図りながら明示できるようにする。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 関係法令はもとより、法人理念・基本方針や諸規程を正しく理解し、遵守するための仕組みを構築する
計画内容	① 総務部を主体に、各事業所において関係法令・制度についての研修をする ② 管理職及び事務方に向け、就業規則・給与規程についての研修をする
半期評価	① 事業運営のために必須である関係法令・制度については、内容に即して各事業所と調整しながら、職員に対して研修や説明の機会を持った。 ② 下半期に研修を企画している。
総合評価	① 障害者総合支援法で義務化された感染症対策指針の策定・実施について、法人一括の対応を定め各事業所と連携し年間を通し実施した。 年次有給休暇付与や育児休業・介護休業の制度変更について管理職・事務員に制度説明や内容確認を行い、給与規程変更についても職員に対し各事業所で説明会を実施した。 ② 管理職・事務員に向け就業規則・給与規程をより理解するための研修会を実施した。 社会保険労務士による労務に関する研修を企画したが、顧問契約を結ぶ社会保険労務士の諸事情により次年度に実施することとなった。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 健全な法人運営に必要不可欠な経営分析を行い、法人の中長期計画を策定・実行する
計画内容	① 利用者ニーズに基づいた今後の事業編成・展開を検討する ② 給与体系他、経営・運営に関わる仕組みを見直す
半期評価	① 事業所管理職と意見交換を重ねている。下半期は、実行に結び付く具体的な検討を進める。 ② 総務部企画課を中心に給与体系を見直し、給与規程の変更を理事会に諮り承認を得た。下半期に向けて引き続き、手当や経営・運営に関わる仕組みを検討する。
総合評価	① 年度内に法人内事業再編に向けた具体的な取り組みを進めることができなかった。事業所各々の経営にかかわる取組意識は高まっているが、歴史の中で展開してきた事業内容やそれに係る職員配置については、一朝一夕に変えることはできない。しかしながら今最も大事なことは、昭和会のそれぞれの事業所が何のために存在し、持続可能でなければならないかということ、運営の主体がしっかり考え共有しながら取り組みを進めることである。次年度には利用者また地域社会のニーズをしっかりと捉えた事業再編・展開を目標とする。 ② 令和7年4月より新たな給料表で運用開始することとした。また、諸手当についても夜勤手当等の見直しを図り運用することとした。なお、その他

	経営、運営に関わる仕組みについては次年度以降も引き続き検討する。
--	----------------------------------

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の充実を図る
計画内容	① 第三者委員の活動を積極周知する ② 管理職、第三者委員向け研修参加の推進
半期評価	① 苦情相談窓口 及び 苦情解決の仕組みについて、年度当初に利用者に文書で周知を行った。また、職員向け広報に 第三者委員の役割と委員の顔写真を掲載し配布した。今後は周知した内容の理解の確認が必要と思われる。 ② 研修参加については推進できておらず、下半期に向けて進める。
総合評価	① 全職員を対象とし、年に１度実施している職員チェックリストの質問項目に「各事業所に設置している苦情受付担当や苦情受付に関する流れを知っている。」を加え、職員の理解度を確認した。法人全体（平均）で≒６４％の職員が「知っている」と回答したものの、職員数や有期契約職員が多い事業所には課題が残った。 ② 受講対象者が第三者委員・苦情解決担当者等の「福祉サービス苦情解決セミナー」が高知県福祉研修センターによって開催されていたが、法人として管理職に向けた発信は行っておらず、参加は事業所判断に留まった。第三者委員へのアプローチも同様に行えていない。

事業計画	(2) 権利擁護委員会の仕組みを十分に機能させる
計画内容	① 各事業所の権利擁護部会の活動を共有する ② 権利擁護委員会を年度に２回以上開催し、現状把握と必要に応じた対策を講じる
半期評価	① 各事業所における権利擁護部会活動の共有には至っていない。共有の仕組みを整理し、下半期に向けて取り組む。 ② ９月に権利擁護委員会を開催し、事業所に対応した事例（ケース）等を共有した。今後は仕組みを十分に機能させる取り組みをおこなう。
総合評価	① 年２回の委員会開催時に共有する以外、リアルタイムに各事業所の権利擁護部会活動を共有する仕組みを整えることは出来なかった。 ② 年２回（９月・３月）定例の権利擁護委員会を開催し、事業所対応ケースを共有・現状把握を行った。しかしながら、対応の分析・検証は行うことが出来ておらず、委員会を十分に機能させるには至っていない。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 「支援における専門性」を明らかにし、その確保に努める

計画内容	① より支援現場に近い主任・課長また看護師・栄養士等から、現場に必要な支援の視点（専門性）を吸い上げる ② 人材育成委員会において、有効な研修を選別し受講を推進する
半期評価	① 支援現場の専門性の明確化には至っていない。担当者の選任も含め、下半期に向けて取り組みを進める。 ② 職員研修体系に基づき、経験年数や階層に応じた研修の受講を推進した。引き続き、昨今の現場体制を踏まえながらさらに推進していく。
総合評価	① 取り組みを進める担当者の選任が行えておらず、結果として現場に必要な支援の視点を吸い上げるという具体的な活動には至らなかった。 ② 法人として、今までの研修体系に基づく職員の受講状況の確認には至らなかった。3月のスペシャル・ラーニング（e-ラーニング）導入を契機に、現場体制を踏まえながら有効な研修を選別・推進しつつある。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 南海トラフ地震等、大規模災害対策を継続して進める
計画内容	① 防災対策委員会の下記の取り組みについて積極的に参加し推進する 取組の内容は「訓練」「研修」「防災備品」「防災意識の向上」「計画等の見直し」とする ② おおなろ園周辺のライフラインに関する整備計画の作成 ③ 法人連携協定の協働を深める
半期評価	① 訓練については、福祉協会通報訓練の取りまとめを行った。 研修については、新任採用研修の中での防災研修を企画・運営を行った。 備品については7月1日時点での法人備品の在庫確認実施。 計画については下半期に向けて、BCPの運用見直しを図っている。 ② おおなろ園周辺のライフライン対策の課題についての検討を行った。下半期に向け「水の確保」に向けた業者打ち合わせを予定している。 ③ 法人連携協定の年度計画に基づき活動した。
総合評価	① 防災対策委員会として取り組んでいる「訓練」の中で、年2回(7/26・2/20)実施される福祉協会通報訓練の昭和会での計画及び運営を行った。「研修」については、4月の新規採用職員研修の中での防災研修の企画・運営を行った。「備品」については、7月1日時点での法人備品の在庫確認を実施し、連携法人支援物資状況として報告した。「計画等の見直し」としては、南海トラフ地震臨時情報発令時の対応を追加した昭和会事業継続計画(BCP)を11月に改定した。 ② おおなろ園周辺のライフライン対策の課題について検討を行った。「水の確保」対策については、次年度に向け、情報収集を行った。 ③ 法人連携協定の年度計画に基づき、12月17日に実施された合同防災訓練での昭和会の計画及び運営を行った。

事業計画	(2) 万全な感染症対策に努める
計画内容	① 感染症対策指針及び感染症等事業継続計画に基づき適切な感染症対策を推進する ② 平時における、各事業所等の感染症対策等をサポートする ※研修、訓練、状況確認等 ③ 感染症発生時には状況を集約し、行政等連絡調整、現場への後方支援等を実行する
半期評価	① 法人として感染症等対策委員会を設置し、6月・9月に委員会を開催した。 ② 各事業所の感染症対策等の研修・訓練状況を確認し、感染症対策等委員会で共有した。手洗い・消毒等に関する備品の確認、研修等をサポートした。 ③ 上半期においては一部事業所で発生した感染症等の対応について、行政（保健所）との連絡調整を行った。下半期には感染拡大期に備え注意喚起を行い、また集団感染等発生した場合には後方支援の調整を速やかに行う。 ※ 上記全て、下半期も重点要素と捉え万全な感染症対策に努める。
総合評価	① 昭和会感染症等対策指針に基づき設置した感染症等対策委員会を年4回（6月・9月・12月・3月）開催し、県内の感染症等の発生状況や、感染症等発生時の事前対策について準備を進めるよう企画・運営を行った。 ② 各事業所の感染症対策等の研修・訓練状況を確認し、感染症対策等委員会で共有した。手洗い・消毒等に関する備品の確認、研修等をサポートした。 ③ 感染症等発生時の対応として、行政機関等への報告や法人内での情報共有に努めた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域に根ざした公益的な取り組みを行う
計画内容	① 事業所の立地に即した地域活動を推進する ② 地域における福祉ニーズをキャッチする取り組みを検討する ③ 職員が参画する協議会等からの情報を得る
半期評価	① 事業所の立地に即した地域活動の把握が十分ではなかった。下半期には、地域活動の現状把握に務め、推進につなげる。 ② 地域における福祉ニーズをキャッチするための仕組み作りに至っていない。 ③ 職員の参画状況を整理するに至っていない。地域活動の把握や福祉ニーズをキャッチできるよう、まず職員の参画状況を集約する。
総合評価	① 本部の近隣に居住する人は少なく、地域活動を行うことは難しい状況である。今後は他事業所の活動をバックアップする方針とする。 ② 地域における福祉ニーズをキャッチする仕組みとして、高知市社会福祉協議会が実施する「ほおっちょけん相談窓口」への参画を検討した。今後は

	事業所の参画をバックアップする。 ③ 職員の協議会等への参画状況を一部収集・整理した。今後は全職員の協議会等への参画状況を収集・整理し、地域に関する情報が適切に得られるようにする。
--	--

事業計画	(2) 社会福祉法人相互の連携を図る
計画内容	① 法人連携協定において、地域における公益的活動・地域共生の社会づくりについての情報を交換する
半期評価	① 法人連携協定において、地域における公益的活動・地域共生の社会づくりについての情報を得ているが、地域性もあり当法人における公益的活動等への展開には及んでおらず下半期継続とする。
総合評価	① 法人連携協定において、地域における公益的活動・地域共生づくりの情報は得たが、連携している法人が他県所在であり具体的連携等は難しい面がある。今後、法人連携協定は防災対策・人材育成を中心とし、地域における公益的活動は高知県内での連携を深めていく。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 効果的な広報を行う
計画内容	① 人材確保委員会へのヒヤリング等を基に広報活動を推進する ② X（旧 Twitter）を中心としたSNSを活用し、法人及び各事業所の取り組みを発信する
半期評価	① 広報活動について、新たな展開までには至っていない。今後は、ホームページコンテンツの再考・本年6月のしごと説明会に向けに作成した2本の動画をYouTubeで公開できるよう、検討・調整を行う。 ② 確保委員会 ワーキングチームメンバーが中心となり、事業所の日常や活動の様子をX（旧 Twitter）にて随時アップしている。県内の学校関係者が臨席するセミナーで得た情報を基に、Xのアイコンや見出し・アップする内容を工夫していく。
総合評価	① 広報活動として昭和会の業務に関する2本の動画をYouTubeで公開し、昭和会の仕事の様子を多くの方に伝える対応を行った。 ② 確保委員会を中心に昭和会のしごと説明会開催・ふくし就職フェアへの出展を行い、その様子をXにアップする等、昭和会に関する情報発信を行った。ワーキングチームメンバーがXのアイコンや見出しを分かりやすく、昭和会共通となるように変更した。

事業計画	(2) 事業計画や苦情/相談に基づく改善・対応状況他を公表（ホームページ等）する
計画内容	① 適時、ホームページでの公表が求められているもの以外にも、積極的に法人の活動等に関する情報を公開する
半期評価	① 前年度の苦情/相談については、正式な受付以外の苦情/相談等の案件もホームページに公表した。公表が必須ではない、当年度の事業計画及び当初予算についてもホームページにて公開している。加えて、ホームページに「相談・問合せフォーム」を設置するよう取り組んでいる。
総合評価	① 新たにホームページ内に「相談・問い合わせフォーム」を12月に開設した。結果、1件の相談・問い合わせが寄せられ、内容応じた丁寧な対応を行った。公開が必須でない情報の公開は、今後も継続して実施する。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV－1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりを行う
計画内容	① 管理職候補の選定の仕組みを創る ② 人材確保・人事異動の仕組み見直し
半期評価	① 職員の年齢階層及び現職位を、中長期的な世代交代のポイントと重ね合わせ、管理職の日常評価や職員本人が記す自己評価書等も参考にしながら管理職候補の選考・選定の要素と仕組みを検討している。 ② 事業所（事業）ごとに求められるスキルの整理や、職員の目標を捉えた成長意欲に結びつく仕組みの見直しを検討中であるが、人材確保自体がままならない状況にある。下半期には次年度の組織編成に向けたプラス志向の異動の仕組み見直しを図る。
総合評価	① 上半期において管理職候補の選考・選定の要素と仕組みを検討したが、法人として共有するまでには至らなかった。次年度も引き続き、管理職候補の選考・選定の仕組み作りに取り組む。 ② 半期評価にもあったように、人材確保の困難さに直面し、将来を見据えた人事異動・人事戦略を構築するまでには至らなかった。世代交代という意味では職員の年代別分布の中で、30代の職員数が少なく、管理職候補の選考にはより厳しい状況が予見されている。次年度も引き続き、人材確保・人事異動の仕組み見直しに取り組むこととする。

事業計画	(2) 一貫した人事の構成（キャリア）を検討する
計画内容	① キャリアパスの再考を行う
半期評価	① キャリアパスの再考を行う上で最も重要となる人事評価について、長年未検討とされて来た人事考課に着手する手順を検討している。キャリアを構成する上では、昇進・昇格の行き詰まり状態と言われるキャリア・プラトー（高原状態）にも留意しながら、下半期継続検討とする。
総合評価	① 人事考課の参考とするため、連携法人の資料を取り寄せた。また、一般企業の考課に対する考え方を伺いに行ったが、そもそも福祉の職場における考課自体が主観的な要素を含んでおり、構築の難しさを感じている。 次年度には職員志向調査・個別面談を実施しながら、キャリアパスと連動した人事考課の見直しに取り組む。

事業計画	(3) 中途退職や定年退職を見据えた採用計画を立てる
計画内容	① 自己申告書・定期的な面談等により、職員の意思を把握する ② 職員の意思を共有したうえで採用計画に反映させる
半期評価	① 臨時職員には5月に自己申告書を配布し、上半期中に1回目の面談を実施するとともに就業についての意向等を確認した。正職員においては、下半期に自己申告書の配布と面談を予定している。 ② 上記の結果を踏まえ、下半期の取り組み・判断とする。
総合評価	① 正職員・臨時職員ともに、自己申告書に基づく面談を年2回実施した。面談から得られた情報を共有し、人事異動等にも反映させている。 ② 将来的な退職（定年）を見据えた具体的な採用計画は、立案できていない。定年制度の見直しを検討したうえでの対応となる。また、中途退職については予期せぬことも多く、採用計画に反映するには至っていない。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員の協力体制を得た採用活動を行う
計画内容	① 人材確保委員会による外部に向けた積極的アプローチを実施 県内外への学校訪問、学校にて説明会、ふくし就職フェア、法人主催のしごと説明会、OG・OBの卒業校への派遣等 ② 実習生・インターンシップ等の受入れ推進（感染症対策を施しながら） ③ 社会福祉士実習指導養成者の事業所配置
半期評価	① OG・OBと共に正職員募集やしごと説明会に向けた学校訪問、事業所説明等を実施し、成果として次年度の内定者獲得につながっている。今後、日常業務と協力体制をとるための時間の確保について、各事業所との調整が必要であるとする。 ② 上半期は、4事業所において実習生の受入れを行っている。また、夏のインターンシップ受け入れを事業所に打診し、3事業所が受け入れを表明し

	たものの、申し込みがなく受け入れには至っていない。夏と同様、秋冬のインターンシップ受け入れ表明も予定している。 ③ 現在、昭光園、おおなる園、東部障害者福祉センター、児童発達支援センターしんほんまちに実習指導養成者を配置している。
総合評価	① 人材確保委員会による外部に向けたアプローチが、新卒学生の獲得につながった。確保委員会による地道な活動が新卒学生の獲得には有効と思われるため、引き続き各事業所と共通理解を図っていく。 ② 大学生や専門学校生の実習受け入れ要請には、各事業所において可能な限り対応している。また、高知県 産業政策課が運営する「高知求人ネット」を活用し、新規大学等卒業者（既卒３年以内の方を含む）を対象としたインターンシップ・仕事体験情報受入等を表明した。しかしながら、申し込みがなくインターンシップ受入には至っていない。 ③ 上半期同様、４事業所に社会福祉士実習指導者養成者を配置している。今後は、養成者の事業所異動や退職に伴う対応・交通の便がよい事業所に実習希望者が多く集まること等を踏まえての配置が課題となっている。

事業計画	(2) 採用の在り方を検討する
計画内容	① 試験の時期、試験の内容、試験そのものについて検討する ② 試用期間の人事評価の在り方の再考
半期評価	① 試験の時期、試験の内容、試験そのものについて検討できていない。 ② S P I 結果の活用・年度の目標設定を基にした面談等を基本として進めている。しかし、評価の在り方については再考に至っておらず、①を含め下半期の課題とする。
総合評価	① 県内大学や専門学校から学生が受験しやすい時期等の試験の情報を得ているが、具体的な内容については検討に至らなかった。結果として、R 8 年度第 1 回目の正職員募集は、R 6 年度に実施した内容と同条件でスタートしている。大学生・専門学校生・既卒者等、ターゲットを定めたうえで検討する必要がある。 ② S P I 結果の活用状況他、評価を担当する施設長会との共有には至らなかった。 試用期間中の面談結果等を含めた情報を共有し、“何を評価するのか” 共通認識が持てるように検討を重ねる必要がある。

IV－3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 階層別に求める資質や能力を明らかにする
計画内容	① 評価尺度の見直し
半期評価	① 職務階層に求められる資質を明らかにするためには、その能力を測る尺度（スケール）が重要と捉えている。関係機関や他の組織の情報も得ながら下半期にかけて、当法人のサイズに合った評価尺度について継続検討中。

総合評価	① 人事考課と類する項目として取り組みを進めなければならないが、人材確保自体の困難さを言い訳に滞ってしまっている現状がある。 次年度には、職務要件や職務評価基準の策定を目標に取り組みを進める。
------	--

事業計画	(2) 経験年数やスキル・階層に応じた研修体系を確立する
計画内容	① 現在まで積み上げてきた研修体系を検証し、必要に応じてアップデートする（イーラーニングの活用等） ② 研修経歴の管理運用の仕方も同様
半期評価	① 現在ある職員研修体系の検証は出来ていない。他法人の研修体系等も参考に、より多くの職員が研修を受講できるよう e-learning の導入・活用に向けて検討を重ねている。 ② 研修経歴の管理運用の仕方については進めることが出来なかったため、下半期の取り組みとする。
総合評価	① 人材育成委員会として、現在ある支援職を中心とした職員研修体系の検証は出来なかった。しかしながら、スペシャル・ラーニング（e-ラーニング）を導入することによって、全職員を対象とした新たな研修体系について検討をスタートさせている。 ② スペシャル・ラーニングにおける研修経歴の管理運用は可能となった。スペシャル・ラーニング以外の研修管理には課題が残っている。

事業計画	(3) 職員各々が目標設定しやすい環境を整える
計画内容	① 目標設定・個人面談シートを用い、職員自らが目標設定を行う仕組みを徹底する ② シートを基に定期の職員面談を実施し、目標進捗に対して相互評価を行い共有する
半期評価	① 所属先の事業計画に対して、各人が自己目標を設定する仕組みを導入しているが、全事業所において取り組みがなされているとは言い難かった。取り組みの状況について事業所への聞き取りを行い、徹底を図る。 ② ①の取り組みが前提となっているため、目標進捗に対する相互評価を共有することは出来ていない。下半期は、事業所における定期面談の実施状況を確認し、事業所の課題を共有したうえで計画を進める。
総合評価	① 1月下旬より、R7年度の目標設定・個人面談シートをした面談をスタートとさせた。様式を新たにするとともに、施設長会にて面談の実施を徹底するよう共有している。 ② 下半期における定期面談は、各事業所で実施されている。しかしながら、面談を実施するうえでの課題については、法人として共有出来ていない。また、目標進捗に対する相互評価の状況についても同様であり、法人として相互評価内容を共有する対象についても検討が必要となっている。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員ニーズを把握し、それを踏まえた職場作りを行う
計画内容	① 職員満足度調査結果を基にまとめられた提言書に対する回答を行う ② 回答に伴い、法人及び各事業所における取り組み等を決定・職員に公表し、PDCAサイクルを回す ③ ニーズの把握のための職員満足度調査の在り方についても検討する
半期評価	① 提言書は、施設長会において内容精査・検討を行っている 施設長会での検討結果を基に、下半期中に法人として提言書に対する回答を行う。 ② 下半期における評価とする。 ③ 上半期においては検討するに至っていない。前回は人材確保委員会ワーキングチームが主となり満足度調査を実施した。職員ニーズを把握するためには、定期的な満足度調査の実施が必須と考えており、質問内容や頻度・実施時期について検討に入る。
総合評価	① 施設長会による検討結果が未達のため、下半期中の対応とはならなかった。 ② ①により、法人として提言書に対しての回答が行えていないが、PDCAサイクルを回すための補完データは準備している。 ③ 人材確保委員会が次回の満足度調査も担当することを共有するにとどまった。委員会活動の在り方にも課題を残している。

事業計画	(2) ワークライフバランスに配慮した職場環境を整える
計画内容	① 年次有給休暇の取得を推進する ② 産休・育休・介護休暇等、労働法制について職員に周知する ③ 年次有給休暇の取得推進 及び 各種休暇取得に伴う事業所の支援体制/職員体制を把握し、必要に応じて業務の軽減につながる環境整備や人材確保を行う ④ 年次有給休暇の付与時期についての検討
半期評価	① 人材確保や定着の面において、取得率の向上は必須と考えているが、事業所の現体制を鑑み「推進する」という方針は未だ打ち出せていない。事業所の現状（主に支援現場）を把握することから始め、事業所と共通理解を深めながら取り組んでいく。 ② 各制度については新規採用職員に向けた研修を実施した。また休暇の意向がある職員については関係書類についての説明を行う等の対応を行ったが、職員全体に対する周知はしていない。 ③ 上半期は取り組むことが出来ていない。必要な環境整備等について、今後は事業所の意見を吸い上げる機会を設け、対応を協議する。 ④ 採用直後からの年次有給休暇付与について、他業界を含め現状の把握を行った。次年度採用者より採用直後に付与できるよう、理事会に諮る準備を進めている。

総合評価	① 年次有給休暇については取得率 41～60%（※前年からの繰越日数を含まず当年支給日数を分母とした率）が全職員中 33%と最も多かった。取得日数が多い職員と少ない職員がいるため、少ない職員がより取得しやすい取り組みを行っていく。 ② 産休・育休・介護休業等で新たな制度変更が実施されたため、就業規則変更等を通じて職員への周知を図った。今後は対象者に事前にこれらの制度周知を図り、スムーズな利用ができる取り組みを行う。 ③ 育児休業取得において男性の比較的短期な取得が増えてきていることに伴い、派遣職員募集等の人材確保に努めたが雇用に至らないことが多かった。業務の軽減につながる環境整備までは至らなかった。 ④ 採用直後からの年次有給休暇付与を令和 7 年 4 月より実施する就業規則変更を行った。
------	---

事業計画	(3) 産業医等の相談窓口の仕組みを十分に機能させる
計画内容	① 法人における産業医の役割や相談窓口について、職員に対する周知の機会を増やす
半期評価	① ストレスチェックに伴い産業医の役割等についての文書配布を行った。また産業医を招いて職員に向けた研修を実施予定。 ※ ストレスチェックにおいては従業者 50 名以上の事業所が制度上の対象となっているが、当法人においては法人内すべての事業所・職員を対象に実施している。
総合評価	① 11 月に全職員を対象としたストレスチェックを実施し、その中で産業医の役割や相談体制について職員に周知を行った。働くことに大変さを抱える職員について産業医に相談を行い、意見聴取を行った。産業医によるメンタルヘルスに関する研修を職員に実施した。

《昭和会》

事業報告

令和6年度 理事・評議員会の開催状況

【理事会】

◆ 第1回 令和6年5月28日

- (1) 理事長職務執行状況報告
- (2) 令和5年度 事業報告等、計算書類及び財産目録の議決の件
- (3) 運営規定 一部改正の件（児童発達支援センターしんほんまち）
- (4) グループホーム預り金規定 一部改正の件
- (5) 評議員会招集事項の議決の件
- (6) その他
 - ・昭光園工賃規定について
 - ・福祉充実残額の報告
 - ・中長期計画について

◆ 第2回 令和6年8月16日

- (1) 令和6年度 第1次補正予算の件（おおなろ園、えぼし）
- (2) 給与規程、契約職員給与規程 一部改正の件
- (3) その他

◆ 第3回 令和6年12月20日

- (1) 理事長職務執行状況報告
- (2) 令和6年度 第2次補正予算の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (3) 正職員就業規則、契約職員就業規則 一部改正の件
- (4) その他
 - ・eラーニングの導入について
 - ・昭光園 利用者工賃規程について

◆ 第4回 令和7年3月19日

- (1) 理事長職務執行状況報告
- (2) 令和6年度 第3次補正予算の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (3) 令和7年度 事業計画の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (4) 令和7年度 当初予算の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）

- (5) 正職員給与規程、契約職員給与規程 一部改正の件
- (6) 正職員給与規程、契約職員給与規程 俸給表の見直しの件
- (7) 正職員就業規則、契約職員就業規則 一部改正の件
- (8) 育児・介護休業規程 一部改正の件
- (9) その他
 - ・役員等報酬見直しについて

【評議員会】

◆ 令和6年6月14日

- (1) 令和5年度 事業報告等、計算書類及び財産目録 承認の件
- (2) 役員選任の件
- (3) 役員等報酬の件
- (4) その他
 - ・令和5年度社会福祉充実残額の報告
 - ・中長期計画について

社会福祉法人 昭和会 令和 6 年度 研修報告

法 人		事 業 所 共 通 研 修	
・法人職員研修(年1回) ・新規採用職員研修会 ・採用5年目までの職員を対象とした研修 ・ハラスメント研修(管理職対象) ・メンタルヘルス研修 ・意思決定支援研修(課長会主催) ・権利擁護研修(主任会主催) ・サービス管理責任者・児童発達管理責任者研修 ・事務研修会 (月1回)		・虐待防止/身体拘束に関する研修 ・災害対策研修 ・感染症対策研修 ・救急救命講習 ・熱中症研修 ・防火管理者講習 ・安全運転管理者講習 ・職員階層に応じた研修 (新任・中堅・指導職・管理職等) ・サービス管理責任者・児童発達管理責任者研修(新規・更新) ・強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践) ・福祉協会主催研修 (全国・中四国・四国・高知県) ・意思決定支援に関する研修 ・権利擁護に関する研修 ・会計・経営・労務に関する研修	

昭光園	福祉牧場おおなる園	東部障害者福祉センター	児童発達支援センターしんほんまち	昭和会グループホーム しんほんまち	福祉事業所 えぼし
・アサーティブコミュニケーション研修 ・アンガーマネジメント研修 ・苦情解決セミナー研修 ・セルフ協研修 ・フアシリテーション研修 ・みてわかる支援と環境づくり講座 ・問題発見力向上研修 ・レクリエーション研修 ・その他必要に応じた研修	・ケア基本研修 生活ケア編 ・ケア基本研修 知蔵編 ・コミュニケーション研修 ・食事に関する研修 ・自閉症セミナー ・福祉避難所運営研修 ・服薬管理研修 ・みてわかる支援と環境づくり講座 ・その他必要に応じた研修	・社会福祉法人経営青年会セミナー ・精神障害・発達障害等の研修 ・相談支援・就業支援セミナー ・相談支援従事者現任者研修 ・地域子育て支援センター長研修 ・その他必要に応じた研修	・仕事の任せ方研修 ・対人関係の能力スキルアップ研修 ・発達障害児等支援スキルアップ研修 ・ボーダーレジ初級研修セミナー ・みてわかる支援と環境づくり講座 ・問題発見力向上研修 ・その他必要に応じた研修	・苦情の理解と対応 ・人権・権利擁護研修 ・その他必要に応じた研修	・苦情の理解と対応 ・人権・権利擁護研修 ・介護技術研修 ・その他必要に応じた研修

令和 6 年度 事故報告

(件)

			本 部	昭光園	おおなろ園	東 部	児 発	GH しんほんまち	えぼし
利 用 者	怪我に 関するもの	転倒による		1	142	2	1	1	9
		他傷による		1	11				
		火 傷							
	薬に関 するもの	誤 薬		1	4				
		服薬もれ (落薬含む)		2	11			5	4
	誤 嚥				1				
	異 食				1				2
	離設、所在不明			1	1				
職 員	車両に 関するもの	対物/物損		8	2	2			1
		対人事故							
	事務処理に関するもの			2			2	1	2
その他				3	7	1	6	1	2
計			0	19	180	5	9	8	20
うち 支給決定市町村への報告 を要する事故（上記報告の再掲）			0	6	9	0	0	5	1

※「事故」として扱ったもののみ記載。（ヒヤリ・ハットを除く）

令和 6 年度 苦情受付 及び 相談等

(件)

	本 部	昭光園	おおなろ園	東 部	児 発	GH しんほんまち	えぼし
第三者委員 苦情受付 / 対応							
事業所 苦情受付 / 対応				1			
その他（事業所への相談等）	1	4		5			
計	1	4	0	6	0	0	0

社会福祉法人昭和会 職員構成

令和7年3月31日現在

(単位:人)

拠 点	本部	昭光園 生活介護 就労継続B型 放課後等デイ 日中一時	福祉牧場 おおなる園 障害者支援施設 短期入所 日中一時	東部障害者福祉センター				児童発達支援センター しんぼんまち		昭和会グループホーム しんぼんまち グループホーム	福祉事業所えぼし グループホーム 生活介護	計 (実人数)
				生活介護 日中一時	特定相談支援 障害児相談支援	相談支援 (受託事業)	子育て 支援センター (受託事業)	児童発達支援 保育所等訪問	放課後等 デイサービス			
サービス事業												
管理者		1	1		1			1		1		5
サービスの管理 責任者		3	1	1						1	1	7
児童発達支援 管理責任者								1	1			2
生活支援員		16	40	6						3	8	73
夜勤専門 支援員			2							2	2	6
看護師		1	3	1						1		6
栄養士			1									1
職業指導員		5										5
相談支援 専門員					2	2						4
児童指導員								6	1			7
保育士							1	7	2			10
目標工賃達成 指導員		1										1
世話人										5	5	10
嘱託医		生活介護事業(昭光園・東部障害者福祉センター・えぼし): 1, 障害者支援施設(おおなる園): 1, 児童発達支援事業(児童発達支援センター・しんぼんまち): 1										
事務員	4	2	3									9
学生 アルバイト												0
その他	6	2	2			1	3					14
計(実人数)	10	31 兼務除く	53	9	2	3	4	15	4 兼務 管理者除く	11 兼務 管理者/看職師除く	18	総計 163

* 理事長、部長、本部課長、くすくすセンター長、作業員、清掃員は、その他に計上する

* 派遣労働者を含む。(各職種)

* 嘱託医は各事業所の実人員には計上しない。[実人員の横計には含まず、縦計に含める] 横計 160人

- 生活介護事業
- 就労継続支援B型事業

事業計画／内容／評価（半期評価：9月末・総合評価：3月末）

I 経営に対する基本方針

I－1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 法人の示す方針に則って、全職員に周知し、それぞれの役割を理解してもらう
半期評価	① 職務分掌表について、職員の新規採用時に説明し、周知していった。今後、法人から示される組織統治（ガバナンス）の役割に沿って、機能強化を図っていく。
総合評価	① 年度当初に全職員に職務分掌表を配布し、職員会にて職務分掌表に基づいて説明した。また中途採用の職員についても、採用後、職務分掌表を配布し、担当する職務について説明した。ただ、日常業務のなかで分かりづらい部分もあるので、他事業所のものも参考にしながら、より理解しやすい内容について検討したい。

I－2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 就業規則をはじめ服務規程の周知徹底を図る
計画内容	① 法人本部と周知に関するルールを確認しながら、その方法について検討していく
半期評価	① 周知のルールについて、就業規則の取り扱いは現状のままで変更ないことを、本部・総務部長と確認した。新しい職員については、採用時に個別で説明し、周知していった。採用から時間の経過した職員については、また改めて下半期に周知を図っていく。
総合評価	① 周知のルールに関して、本部・総務部長と現状のまま変更ないことを確認した。新規採用職員について、採用時に個別で説明を行う時間を取った。採用から時間の経過した職員について、就業規則の確認ができているか聞き取りを実施し、勤務年数がある程度経過した職員で、記憶があいまいなところがあり、継続して周知徹底していきたい。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 財務面から各事業の取り組むべき役割を検証し、利用率アップや利用契約の増加につなげる
計画内容	① 現場の核となるリーダーと、定期的に収支や利用率について共有し、利用率アップや区分の見直しを進めていく
半期評価	① リーダー会開催時に、事務職員から定期的に収支の報告を行い、各事業の状況について共有した。 【生活介護】 サービス管理責任者を軸に区分の見直しや送迎車を増やして、利用できる時間を少しでも増やすなど、現場でできることに取り組み、上半期の利用率は 71.3%で、前年度 70.9%に比べて微増した。 【就労 B 型】 1 名利用契約に至り、週 3 日の利用ではあるが、利用率増加に向けて取り組んでいる。上半期の利用率は 74%で、前年度 78.5%に比べて減少率が大きくなっている。
総合評価	① リーダー会開催時に、事務職員から定期的に収支の報告を行い、各事業の現状について共有し、現場で取り組めることを話し合った。 【生活介護】 サービス管理責任者を中心に、区分の見直しや送迎車を 4 台から 5 台に増便し、少しでも利用できる時間を増やすなど、現場でできることに取り組み、利用率は 71.3%で去年に比べ、微増した。コロナウイルスやマイコプラズマ肺炎、インフルエンザの感染も減少傾向ではあるものの、一定数あり影響を受けた。来年度は新規利用者を 3 名予定しており、さらに利用率アップを目指したい。 【就労 B 型】 今年度は新規利用が 1 名あったが、週 3 日の利用から開始し、来年度には毎日利用になる予定である。しかし、毎日利用の方の GH 移行による契約解除や入院、家庭の都合等による欠席の増加により、利用率は 74.2%となり、大幅に減少した。新規利用者の獲得や自主生產品の収入と経費のバランス、人件費を見ながら、適正化を図っていきたい。

II 支援に対する基本方針

II - 1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 権利擁護部会を機能させ、人権と尊厳を大切にする取り組みを一層進める
計画内容	① 権利擁護部会を中心として、利用者本人の声を拾い上げ、より本人主体の取り組みにつなげていく

半期評価	① 権利擁護部会のなかの本人部会を積極的に開催し、利用者本人の声を聴く機会をつくった。まずは「昭光園をもっと楽しく！」をテーマに、本人主体の会の場となるよう取り組んだ。下半期に向けて、担当職員と話し合いながら、権利擁護の視点を本人部会に取り入れていきたい。
総合評価	① 権利擁護部会のなかの本人部会を積極的に開催し、まずは「昭光園をもっと楽しく！」をテーマに、希望のあがったバドミントンやカラオケ、フライングディスクなどを用意し、余暇時間の充実を図った。イベント開催時には司会や開催の挨拶などの役割を担ってもらい、本人主体のイベントとなるよう取り組んだ。そこから権利擁護の視点を取り入れた活動について、担当で話し合い、「権利」について利用者がどういう理解を持っているか確認し、職員との関わりの中で、嬉しかった対応や逆に嫌だった対応などを意見出ししてもらった。今後も、利用者・職員ともに権利が守られる場所となるよう、色んな方向から話し合いを継続していきたい。

事業計画	(2) 支援の基本となる利用者への「さん」付けの徹底を図る
計画内容	① 定期的に職員会等で、「さん」付けにする意味も含めて全職員に伝えていく。
半期評価	① 新しい職員については、新規採用後すぐに周知を行った。他の職員については、様々な研修や部署での話し合いで、周知する機会を取れなかった。また下半期に向けて、職員会で人権尊重の意味をこめて、「さん」づけが徹底されるように職員に周知する予定としている。
総合評価	① 職員会で「さん」付けにすることが、利用者の尊厳を守っていくことにもつながっているという意味も合わせて、周知を行った。新規採用職員についても、採用後すぐに話をしている。職員面談の際に、一部の職員で「ちゃん」付けしているとの話があったので、部署のリーダーから個別で話をすることとした。また継続して周知し、全職員が尊厳をもって、「さん」付けを徹底できるように取り組んでいきたい。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 利用者の思いを共有して、一人ひとりのニーズにあった支援を提供する
計画内容	① 日常のやりとりを通して、関係性を深め、個としてのニーズを引き出していく
半期評価	【生活介護】 コロナ禍で控えていた外出を再開し、小グループで出かけることで、個別の買い物をゆっくり楽しむことができた。またスポーツ大会への参加も再開し、そのなかで利用者の方より「上手にはできなかったけど、自分の世界が広がっていくことが嬉しい。」と家族を通じて話があった。職員の入れ替わりが大きかったので、まずは関係性を深めていくことに取り組んでいる。

	【就労 B 型】 体調や状態の変化、生活環境の変化があった利用者の方に対して、相談支援等、関係機関と連携し対応した。以前は特定の職員に相談が集中することが多かったが、最近ではいろんな職員に相談する場面が増えてきており、ニーズ把握ができることで、安心した過ごしに繋がってきているように感じる。
総合評価	(生活介護) 今年度からカラオケやボウリング、映画館、レストランなど、行きたい場所を決めてもらい、少人数のグループでの外出を再開した。多くの方から「楽しかった。また行きたい。」との感想が聞かれ、職員も楽しさを共有することで、関係性が深まったと感じた。「昭光園の利用時間を増やしたい。」や「もっと職員と話がしたい。」などのニーズに耳を傾け、発信が難しい方には手立てを使って、思いをくみ取りながら、日々の活動に生かすことができた。来年度は新規の利用者の方の受け入れもあるため、新たに信頼関係を築いていき、継続して一人一人の思いに向き合っていきたい。 【就労 B 型】 家庭環境の変化や、日々の体調の変化に気がけながら、作業や過ごしのなかで、不安がある際には職員が話を聞くことで、安心して過ごせるように支援した。体調面や精神面で不安のある方には、主治医や相談員と相談しながら対応し、生活の場が変わった方や生活介護の体験の希望があった方、新しく利用となった方など、個別のニーズをしっかりと確認しながら支援につなげることができた。来年度も職員体制の変化があったので、利用者のお話を丁寧に聞き、関係を深めていきながら、支援につなげていきたい。

事業計画	(2) 研修での学びを、職員間で共有し支援の質の底上げを図る
計画内容	① 職員会での伝達研修を通して、伝達する側、される側双方の知識を深める機会をつくる
半期評価	① 研修については虐待防止や身体拘束適正化、感染症、BCP、防災、熱中症、救命救急等、必要な項目を実施したが、伝達研修においては時間的な余裕がなく、実施に至らなかった。コロナが5類に移行し、外部の研修には職員自身の希望するものと身につけてほしい内容を調整し、積極的に計画した。参加した研修の数も多くなったので、下半期には事業所内で伝達研修できる場を作っていきたい。
総合評価	① 今年度は、事業所側が受けてほしい研修を調整したものもあるが、職員自身が参加したい研修を選ぶことで、更なる学びになったのではないかと感じる。また選ぶ研修の内容によって、職員自身が今どういう部分に課題を感じているのかが分かるので、育成する側にとっても参考になると感じた。ただ研修機会が多くなり、伝達していく機会まではつくれなかった。来年度は新しい研修制度を取り入れていくので、研修部会のメンバーを中心に、

	機能させていきたい。
--	------------

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) さまざまな状況を想定した避難訓練や机上訓練、研修を通して、職員・利用者の危機意識を高め、大規模災害や感染症に対する備えとする
計画内容	① 防災対策部会を中心に、年間計画を立て、より具体的な想定での訓練、研修を実施していく
半期評価	① 防災対策においては、防災対策部会にて年間計画を立て、必要な研修、訓練を実施している。初めて、南海トラフ臨時地震情報（注意）が出された機会を捉えて、職員間で園内の避難経路や危険個所の確認、備蓄品の保管場所等の確認を実施した。実施後、職員にアンケートを取り、備えが十分であるか、他に必要なものはないかなど聞き取りを行い、更なる備えとして準備している。 感染対策においては、研修と訓練を研修部会で計画し、基礎知識を学習したうえで、実践にて手洗いチェッカーを使用し、自分の手洗いが十分にできているか確認しあった。下半期は研修部会と防災対策部会で、協同して研修を計画している。
総合評価	① 防災対策部会にて年間計画にもとづき、必要な研修、訓練を実施後、職員にアンケートを取り、備えが十分であるか、他に必要なものはないかなど聞き取りを行い、来年度の予算で必要なものを購入することとした。また１月にはコロナ禍以降、実施できていなかった防災フェスタを再開し、北本町４丁目南町内会と合同で実施したことで、救命救急講習や防災教室、防災備品の展示、防災食の試食、水消火器訓練、能登半島地震に関する講演など、充実した内容のイベントとなった。町内会や学生の方を合わせて、地域の方は１９名の参加があった。今後も継続して、地域の方の参加がもっと増えるように取り組んでいきたい。 感染対策においては基礎知識を学んだあと、手洗いチェッカーを使用した訓練や、研修部会と防災対策部会が協同して、防護服の着用や嘔吐物の処理などの研修・訓練を実施し、感染拡大を防ぐための実際の動きを確認しあうことができた。来年度も継続して行っていきたい。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 法人の理念である社会づくりに則って、地域との交流を積極的に行い、利用者に対する社会の理解を深めるための活動を行う
計画内容	① 感染症の状況を考慮しながら、地域交流の活動再開に向けて準備していく

半期評価	① 来年度の地域参加の夏祭りを念頭に、今年度は利用者・職員のみでの夏祭り開催を予定したが、今年度も夏に感染症の流行があり、9月の実施となった。計画にある社会理解を深めるための活動とはすぐわないが、内部での祭りとなったことで、今まで参加できていなかった利用者も参加することができ、家族も大変喜ばれるなど良い面もあった。 町内会との関わりは持続しており、今年度も区民運動会に地域交流の場として、参加する予定としている。防災フェスタもコロナ禍で実施できてないので、計画を検討している。また東高校の学生と奏で“しょうがプリン”の商品開発を進めており、10月の文化祭で販売を予定してくれている。学生から打診があったもので、奏が地域との窓口となっていると感じる。さらに、市社協の地域協働課の地域福祉コーディネーターより、福井保育園の草引きの作業依頼があり、打ち合わせ後、10月より実施予定となっている。
総合評価	① 今年度も地区運動会に参加したり、防災フェスタと一緒に計画するなど、町内会と持続した関わりを持つことができた。また東高校の学生と“しょうがプリン”の商品開発を通じた交流や、市社協の地域協働課の地域福祉コーディネーターより、福井保育園の除草作業の依頼があり、作業を通じた新たな交流を持つことができた。コロナ禍で途絶えていた江陽小学校との交流も再開することができ、小学3年生の児童たちが、利用者の方が楽しめるようにと色んなゲームを考えてくれ、ルールも分かりやすいように絵や写真付きで説明書を作ってくれたり、非常に良い機会を持つことができた。中には、お礼の手紙に「私も人を助けたい。」と書いてくれている児童もあり、利用者に対する理解を深めることにつながったのではないかと感じる。引き続き交流を絶やさないように、積極的に機会を作っていきたい。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 事業所の取り組みを知ってもらうために、積極的に実習や見学、体験等を受け入れる
計画内容	① できるかぎり要望に応えながら、積極的に実習、見学、体験等を受け入れていく
半期評価	① 実習、見学、体験等、希望に応じてできるだけ受け入れをしていった。団体の見学では、市立特別支援学校が生徒・教員合わせて32名、教員のみ4名、日高特別支援学校しんほんまち分校が15名、若草特別支援学校が4名、付属特別支援学校が3名となっている。学校によっては、大人数で30分の短時間での見学となることもあったが、少しでも多くの人に情報を提供する機会となったのではないと思う。下半期にも依頼が来ているので、対応していきたい。

総合評価	① 積極的に実習、見学、体験等、受け入れを実施した。支援学校の学生や保護者、教員、近隣の小学校の児童や教員、放課後等デイサービスの利用児の保護者など、多いところでは74名の見学となった。事業所の生活介護、就労継続支援B型をそれぞれ見学してもらい、どういう場所でどういう取り組みがあるのかを説明し、非常に参考になったとの感想をいただいた。多機能型ということで、選択肢を広げられるということが事業所の魅力だと感じた。今後も継続して取り組んでいきたい。
------	---

事業計画	(2) 学校等への訪問活動を通して、より積極的な広報活動を展開していく
計画内容	① 特別支援学校等への訪問を計画し、情報を収集しながら、地域のニーズの掘り起こしにつなげていく
半期評価	① 上半期は実習の受け入れが中心で、訪問活動には至っていない。下半期に向けて、実習窓口と、訪問時期の調整をしながら、最近の卒業後の進路や学生の状況、本人、保護者の意向等、収集する情報の内容について検討したうえで、訪問について計画していく。
総合評価	① 特別支援学校の進路担当の教員と話をする機会を作った。市立と日高しんほんまち分校は昭光園で話をし、高知大附属は授業参観も兼ねて学校へ訪問し、情報を収集させてもらった。卒業後の進路としては、生活介護、一般企業、就労継続支援A型、就労支援継続B型、就労移行支援であったが、そのなかでも就労継続支援B型が、進路先として1番多かった。学校によって違いはあるが、本人と作業内容が合っているか、家から近いか、送迎が自宅か中継地点までできるか、といった点で選択する傾向があるとの話だった。学校では経済活動への参加を目的とし、働くということを教えていくと話があり、支援度が高くても生活介護と就労継続支援B型の併用利用を希望するケースも多いとの話であった。自宅から事業所までの送迎ができるということが、選ばれるポイントになっていると感じ、引き続き、学校への聞き取りをしながら、必要な検討をしていきたい。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 法人本部の方針に則った、人材育成のしくみをつくっていく
半期評価	① 自己評価表に基づく正職員面談では、1名を除き、異動したくない、今の職場にいたいという意見が占めており、異動の話が出たときにどのような反応になるか不安がある。普段から異動に関してポジティブな話ができると思うが、施設長会や法人でのすり合わせも必要かと思う。他事業所でも必要な資格については、強度行動障害支援者（基礎）を、全

	職員が取得していけるように、必要な調整を行い1名が受講した。
総合評価	① 自己評価表に基づく正職員面談では、異動したくない、今の職場にいたいという意見が多くを占めていた。2月末に出た異動発表で、対象となった職員からも退職願が出され、異動に対してネガティブな印象を持った職員が多いと感じる。人事戦略のもと、法人の中でどのようなキャリアプランをもって働いてもらうのか、しっかり伝えていきたい。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 大学や専門学校の実習生の受け入れを積極的に行い、卒業後の採用につなげるよう取り組む
計画内容	① 丁寧に実習生の相談にのりながら、事業所や法人の良さを知ってもらい、働くことのイメージを持ってもらう
半期評価	① 実習受け入れ時は、毎日夕礼後に一日の振り返りを行うなど、丁寧な指導を行った。実習生からも、初めての実習が昭光園で良かったと感想をもらうこともあり、1名採用試験を受けると話の出た方もいた。ただ積極的に採用したいと感じづらい生徒も増えており、学校側もかなり配慮した指導をしている。
総合評価	① 今年度はソーシャルワーク実習で合計9名・180日、保育実習で合計6名・66日、介護実習で合計10名・69日、看護実習で合計10名・25日の受け入れを実施した。多機能型事業を生かして、部署による特色も見てもらいながら、丁寧な実習指導を心掛けた。実習生からは、障害のある方と初めて接する不安があったが、実際に関わる中で、受け入れてもらえた嬉しさと、職員からも困った時にすぐにフォローしてもらえ、本当に楽しい実習だったと感想をもらい、障害の分野にも興味を持ったと話す学生もいた。実習の中から、採用希望につながった学生もいるので、職員にもフィードバックしながら、人材確保を意識した受け入れを継続して行いたい。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) OJTを基本とし、組織として誰が誰を育成していくかを検証し、実施していく
計画内容	① 組織図の縦のラインを意識しながら、直属の部下を育成し、新規職員については、担当職員を決めて、より丁寧に育成していく
半期評価	① 8月より、新規パート職員が採用となったので、担当職員を決めて取り組んでいる。新規職員に困りごとなどないか聞くと、担当職員に相談しながらできているので、特に困っていることはないとのことだった。また現場のリーダーである主任からも面談する時間を取り、採用後のフォローに取り組んでおり、話を聞いてくれることで安心できるとの声も聴かれた。ただ今年度は、管理体制が大きく変更したので、下半期に向けても職員との信頼関係を築くところから丁寧に行っていきたい。

総合評価	① 新規職員に関しては、指導担当職員を決めて育成に取り組んだ。働き初めは特に、誰に相談してよいか分からないことが多いが、担当職員を決めることで安心感があったとの意見が聞かれた。また新規職員の育成を通して、指導担当者自身の育成にもつながるのではないかと感じた。来年度も、職員一人一人を丁寧に見ながら、組織としてどう育成に取り組んでいくか検討したい。
------	---

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 働きやすい職場づくりのため、常に業務の省力化を検証する
計画内容	① 働きやすい職場づくりのために、職員の意見を収集し、検証していく
半期評価	① 職員からの意見で、防災訓練や夏祭りを実施した後のアンケート集計に時間を要するとのことで、パソコン入力できる形を職員で検討し、試行している。隙間時間に入力しやすく、集計もしやすいとの意見であった。また働きやすい職場環境について、課長を中心に職員の意見を収集しているので、下半期には職員間で共有し、精査しながら実現に向けて動いていきたい。
総合評価	① スタッフルームに自由に記入できる付せんを用意し、「働きやすい職場とは？」をテーマに、意見出しをしてもらった。「休憩室のポットが壊れているので、新しいものが欲しい！」というハード面に関するものもあったが、「上司がニコニコしている。」や「ありがとうが言い合える。」など、ソフト面に関する意見が多かった。また全職員との面談でも、今の労働環境には改善点があると答えた職員に、どういう点で改善が必要か確認すると、職員間の連携がもっと取れると良いとの意見が多く挙がった。職員間の連携がうまく取れることで、職員の働きやすさは大きく変わってくると思うので、来年度に向けて、各部署のリーダーを中心に強化していきたい。

事業計画	(2) 職員間のコミュニケーションを高めるために、職員間のあいさつを徹底する
計画内容	① あいさつを基本とし、コミュニケーションを大事にしながら、気持ちよく働ける職場環境をつくる
半期評価	① あいさつはしっかり職員間で意識してできている。コミュニケーションも取ってはいるが、話がかみあっていないことが多く、相互の理解が足りていないような場面が見られるので、夕礼にてコミュニケーションに必要な能力について話をする機会を作った。話をするだけがコミュニケーションではなく、お互いを理解し、共感できるように今後も取り組んでいきたい。

総合評価	① あいさつは職員間で意識してできている。職員会等で、コミュニケーションの大切さについて、話をする機会を持ち、チームとして仕事をするうえで、非常に重要なものであることを伝えた。来年度も活発にコミュニケーションを取りながら、職員の相互理解を意識して取り組んでいきたい。
------	--

《 昭 光 園 》

- ・多機能型事業（就労継続支援B型：定員30名、生活介護：定員40名）
- ・地域生活支援事業（日中一時支援事業《対象利用者：主として知的障害児・者》）定員2名

事業内容

（1）作業内容（就労継続支援B型事業）

事業名	作業内容	相手先
受託加工	水切り袋等不織布製品の袋詰め 病院寝具ズボンの選別・折り・たたみ・運搬 病院用タオルの選別・折り・たたみ・結束・運搬 菓子箱折り 画用紙の袋づめ・バーコード貼り コンテナ・クレート洗浄	金星製紙(株) ワタキューセイモア(株) ワタキューセイモア(株) (株)レシートセンター ウッド・カンパニー 旭食品
受託清掃	城西公園・初月公園の受託清掃 福井保育園	財団法人 高知市都市整備公社 福井保育園
自主製品	パン・菓子等製造販売	奏店舗販売・外部販売
事業所内清掃	敷地内外の掃き掃除・草引き・花卉類管理等	昭光園

作業内容（生活介護事業）

事業名	作業内容	相手先
受託加工	ガーゼ・包帯の再生 病院寝具ズボンの選別・折り・たたみ 病院用タオルの選別・折り・たたみ	四国医療サービス(株) ワタキューセイモア(株) ワタキューセイモア(株)
受託清掃	青柳公園の受託清掃	財団法人 高知市都市整備公社

(2) 日 課 (就労継続支援B型事業・生活介護事業)

*日中一時支援事業はこれに準ずる。

時 間	就労継続支援B型事業	時 間	生活介護事業
8:30～	利用者登園	8:30～	送迎サービス 利用者登園
9:00～10:30	作 業	9:00～10:40	作業・日中活動
10:30～10:40	休 憩	10:40～10:50	休 憩
10:40～12:00	作 業	10:50～12:00	作業・日中活動
12:00～13:00	昼食・休憩	12:00～13:00	昼食・休憩
13:00～14:30	作 業	13:00～14:45	日中活動
14:30～14:45	休 憩	14:45～15:00	休 憩
14:45～16:00	作 業	15:00～16:00	日中活動
16:00～	利用者降園	16:00～	利用者降園
		※15:15～	送迎サービス

※事業の状況や行事等 その時々の利用者の状態に合わせて内容を検討し、変更した。

(3) 年間行事実施表 (就労継続支援B型事業・生活介護事業)

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和 6 年 4 月	
5 月	26 日…障がい者スポーツ大会 23 日…ライブ鑑賞
6 月	
7 月	
8 月	
9 月	28 日…夏祭り
10 月	6 日…フライングディスク大会 27 日…江陽地区民運動会
11 月	
12 月	14 日…もちつき 25 日…クリスマス会
令和 7 年 1 月	25 日…防災フェスタ
2 月	17, 18, 19 日…江陽小学校交流会
3 月	18 日…東部地区交流会 (オンライン)
そ の 他	定期健康診断 年 1 回 (12/10・12/11) ミュージックケア 毎月 1 回 創作教室 毎月 1 回 本人部会活動 毎月 1 回以上 ※生活介護事業 … 日中活動の日課として、その他の取り組みを実施 避 難 訓 練 (風水害想定) 11/28, 2/14 (地震想定) 6/6, 10/25, 1/25 (総合防災訓練) 9/5, 3/6 消 防 設 備 点 検 年 2 回 (6/19, 12/6) エレベーター点検 毎月 1 回

(4) 利用者年齢別構成 (就労継続支援B型事業・生活介護事業)

令和7年3月31日現在 (単位:人)

性 別 年 齢	就労継続支援B (定員30名)		生活介護 (定員40名)		合 計
	男 性	女 性	男 性	女 性	
～19歳			1	1	2
20～24歳	2	1	3	2	7
25～29歳	2	1	4	4	11
30～34歳	1	2	2	5	10
35～39歳		1	2		3
40～44歳	3	6		1	10
45～49歳	3	1	3	1	11
50～54歳		3	5		6
55～59歳	1	2	1		4
60～64歳	2			2	4
65～69歳	1				1
70～74歳			1		1
75歳以上					0
小 計	15	17	22	16	70
合 計	32		38		70

*曜日によって利用者数に変動あり。(契約による)

[illegible]

- 障害者支援施設
- 生活介護事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 幹部職会、職員会、リーダー会、各委員会で、役割を明確にして、職員に説明し理解して職務を行う
半期評価	① 職員も多く、365 日、24 時間体制の入所では、全ての職員に一度に周知（説明）ができない為、会議に出られない職員には、ND システムの活用や文章で説明⇒理解を図った。しかし、細部まではなかなか周知（説明）が行き届かないことがあった。下半期は引き続き説明と理解を行っていく。
総合評価	① 組織統治として、管理職の報連相・理解統一を行った。職員にはND システムや文章での報連相・理解統一を図ったが、細部までは難しいことがあった。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 組織人 福祉人 社会人としての規律を周知徹底する
計画内容	① 社会的規範やルールを守り仕事を行う ② 昭和会就業規則の周知を本部総務部と調整を行う
半期評価	① 法令遵守に関しては、法的な制裁を受けた職員もいなく守れた。また、コンプライアンスに関しては、昭和会の評価を下げる職員もいなく守れた。 ② 年度途中の新採職員に昭和会就業規則の説明を行った。
総合評価	① 法令順守は守れた。 ② 中途採用職員に就業規則の説明を行い、規律を周知徹底した。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 財務状況の変化に迅速に対応し、最善の対策を講じる 相談事業所等を通じ、入所希望のある利用者数名の近況を把握しておく
計画内容	① 相談支援事業所及び昭和会内の事業所の入所希望者を、幹部職会議で報連相を行い定員確保に努める

半期評価	① 利用者の退所を見込み、各相談支援事業所等に相談を行ったが、男性希望者は多く、女性希望者が少なかった。また、希望相談者全てが最重度の利用者であり、現在のおおなろ園の利用者の生活の質及び職員体制/支援の力量を考え、入所には至らなかった。 高齢や行動障害による入院が続き、定員いっぱいの日数はほぼない状態であった。
総合評価	① 女性利用者が長期入院から退所となったが、高知市障害福祉課及び各相談支援事業所と連携し、長期入院中から、できるだけ定員の空きができないように調整を行い、退所後すぐに新規利用に繋げることができた。

事業計画	(2) 財務状況の変化に迅速に対応し、最善の対策を講じる 報酬改定の概要を管理職で共有する
計画内容	① 法人本部の企画課と連携をして、報酬改定に伴った加算の状況・人員配置の状況などの対策を行う
半期評価	① 職員への負担が増加しない程度の加算や人員配置加算の変更を行うことを共有した。 本部総務部と連携し、職員体制を「1.7 : 1」⇒「1.5 : 1」と年度途中に変更し、利用者への支援の充実と収入の確保ができた。下半期も同様に「1.5 : 1」を継続し支援の充実を図りたい。
総合評価	① 法人本部の企画課との連携により、報酬改定後の加算及び人員配置については対応ができた。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 虐待防止に関する基本的な考え方を職員会等で定期的に周知する
計画内容	① 職員会等で虐待防止研修を行う ② 外部の虐待防止研修に参加する
半期評価	① 新採職員には昭和会虐待防止マニュアル説明の時間を個別に設け、また、気になる職員には個別で人権について話し合う機会を設けた。上半期では講師の調整が難しく職員会等での虐待防止研修は下半期となる。 ② 外部研修には中堅職員を中心に、支援に生かせるように参加してもらった。
総合評価	① 虐待防止研修は、身体拘束や行動制限について学び、日々の支援での「しんどさ」をグループワークすることによって、共通認識を深めた。 ② 外部研修には積極的に参加し、人権を尊重した支援ができた。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 基本的知識（知的障害に関する知識・技術）を高めるため、施設内外の研修を計画する

計画内容	① 法人研修、職員会等で知識等を学ぶ ② 入職５年以内の職員は人材育成委員会が企画する研修に参加してもらい知識等を高め、また、知的障害者福祉協会、県社協等の研修に計画的に参加する
半期評価	① 法人研修、職員会等の研修で知識、技術の向上や意識の気づき等には生かされた。 ② 強度行動障害や高齢化など、知識・技術の向上に生かされた。
総合評価	① 法人研修では、理事長の「想い」・講師からの「気づき」「知識」を学ぶことができた。 ② 各研修に参加する事で、障害特性を学び、日々の支援に生かすことができた。

事業計画	(2) 基本手順書（業務マニュアル）を整備し、業務の標準化を行う
計画内容	① 必要に応じ、業務マニュアルの作成、見直しを行う
半期評価	① 各通りの業務マニュアルを現在の利用者の状態に合わせたものに修正を行い、新規入職職員のＯＪＴに使用し、業務の標準化に繋がった。
総合評価	① 16時間夜勤導入に伴い業務マニュアルを作成し、職員間で共有を図ることで、業務の標準化に繋がった。 ② 利用者の高齢化に伴い、日々状態が変化する為、今後も都度見直しに努める

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 利用者の高齢化に沿った支援や環境整備を行う
計画内容	① ソフト面では、介護福祉士資格の職員を雇用、介護技術の研修等を行う ② バリアフリーではあるが、高齢者や身体障害者向けの施設ではないのでハード面では、設備を必要に応じて整えていく
半期評価	① ソフト面では、介護福祉士資格の職員を雇用、県社協主催の介護技術の研修等に参加した。下半期には、有資格者から技術面の助言等をもらうようにしている。 ② バリアフリーではあるが、高齢者や身体障害者向けの施設ではないのでハード面では、入浴・広いトイレなど設備の改善点が見つかり、下半期において改善点の検討を行うこととなった。
総合評価	① 介護福祉士資格者から介護技術を学び、利用者及び職員の負担軽減ができた。 ② 歩行器や車椅子対応が増加したため、移動しやすくするためにトイレの設備の改修等を行った。

事業計画	(2) 大規模災害や感染症への対応について、職員全員に周知徹底を図り、計画的に訓練を実施する
計画内容	① 各月によって、昼夜の想定した災害時等の避難訓練を実施 ② 新規採用研修時及び職員会で昭和会 BCP、感染症対策等の周知を図る ③ 大規模災害や感染症対応の外部研修に参加する
半期評価	① 災害時訓練は、利用者・職員共に毎月行っているためスムーズに行えている。 ② 職員会で B C P 及び感染症対策の研修を行い周知・理解を確認している。 ③ 大規模災害や感染症対応の外部研修に参加し、職員の意識向上があり、今後も定期的に研修に参加していく。
総合評価	① 災害時訓練は、回数を追うごとにできている。 ② B C P 及び感染症対策の周知は都度行ってきた。 ③ 外部研修にも参加し、意識向上できた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 福祉避難所の開設訓練を計画し、準備を進める事で地域における様々なニーズを把握し整理する
計画内容	① 福祉避難所訓練（備品確認）を定期的に行う ② 地域ニーズを確認する
半期評価	① 福祉避難所の訓練はできなかったが、備品の確認は継続して行うことができた。 ② 行政の聞き取りで福祉避難所訓練への早期開設、早期受け入れなど検討を行ったが、早期開設は可能であるが、新規利用者の受け入れは難しいと考える。
総合評価	① 福祉避難所訓練はできなかった。しかし、備品確認及び備品の補充はできた。 ② 福祉避難所での早期受け入れについては、しんどい思いをしている利用者及び家族の為に受け入れ態勢を検討していく。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) おおなろ園に対する理解と関心を高めてもらう為、地域の活動等に参加し交流を深めるとともに、その様子をホームページ等で発信する
計画内容	① 神田事業主協会が開催する「花いっぱい活動」への参加する ② 神田小学校との交流を行う ③ 広報としては、ホームページ、X 等 SNS を活用し情報発信を行う

半期評価	① 神田事業主協会が開催する「花いっぱい活動」及び情報交換会、12月に総会に参加する予定。 ② 神田小学校と出前授業の日程調整を行い、下半期に実施予定となった。 ③ 広報としては、おおなろの風、ホームページ、X等を活用し情報発信を行った。
総合評価	① 神田事業主協会が開催する「花いっぱい活動」及び総会に参加できた。 ② 神田小学校の出前授業は下半期にできた。 ③ 各情報発信はできた。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 次期管理職候補を、幹部職会議の時に話し合う
半期評価	① 自分が付いている役職の候補を、面談・支援からみつけるようにした。 管理職の日々の大変さ・ストレス・給与の安さなど感じており、管理職になりたくない職員が多々いることが面接等で理解した。 法人改革（俸給表改正）の説明を聞いて、キャリアアップを目指す職員が若干ではあるがでてきたので、下半期も引き続き説明と理解を行っていく。
総合評価	① 幹部職会議から、次期管理職候補者を聞き取り、候補者とキャリアアップについて面談を行った。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生 学生アルバイトの受け入れを積極的に行う
計画内容	① 新型コロナウイルスは5類になったが、入所施設ではクラスターを気にかけるながら、実習生・学生アルバイトの受け入れを行う
半期評価	① 専門学校や大学へおおなろ園の職員がPRに行った。 8月に龍馬看護福祉専門学校の実習生を4年ぶりに受けた。 実習等に入る前に学校側とコロナウィルス等の綿密な話し合いを行い、体調不良時には早期に相談、持ち込まない対応などを行い、感染等無く実習を終えた。
総合評価	① 4年ぶりに実習生を受け入れた。その実習生が昭和会採用となった。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員それぞれの経験年数や状況の変化に考慮しながら、その時に最適な研修やアドバイスを定期的に行う

計画内容	① 経験年数や能力にそった、研修計画を作り、できるだけ管理職と一緒に研修に参加できる体制作りを行う ② 支援について話し合う時間を積極的に設け、一緒に考えていく機会を増やす
半期評価	① 法人内研修、社会福祉協議会主催の研修、知的障害者福祉協会の研修等、職員個々に応じた研修に参加してもらった。管理職から研修に参加した職員に研修参加の狙い、服装や名刺交換等のマナー、日頃の業務の相談、他法人職員への繋ぎ等を行った。 ② 支援について考え方を共有する時間をとることはできたが、取り組み始めの為、統一したものはなっていない。継続して続けていく。
総合評価	① 階層に沿った研修を管理職と行う事で、管理職からの助言をしてもらい人材育成に努めた。 ② 各通りで、支援についてミーティングを行い、新人からベテラン・管理職までが統一した支援ができる体制ができた。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 「仕事と生活の調和」を図るため、職場の人間関係に配慮し、ハラスメント等のない、誰もが働きやすく、働き続けられる職場を作る
計画内容	① 前期、中期、後期及び職員の状況によって、臨機応変に面談を行う
半期評価	① 前期、中期の面談等で出た相談（課題）について、できるだけ答えられる体制づくりを行っている。しかし、おおなろ園の職員が不規則勤務であり、多くの職員を面談することに、日時がかかった。 ケース会の後に個別で時間を設け、相談できる関係性を築いている途中である。
総合評価	① 面談の中で出てきた「課題・疑問」など、できるだけ解決を行い、職員が日々思っている不満を解消し人材定着に努めた。しかし、仕事の「課題・疑問」だけでなく、「権利主張」や「自分の事は棚に置いて」の訴えなどが少数の職員ではあるが増加している事が懸念される。

《 福祉牧場 おおなろ園 》

- ・ 障 害 者 支 援 施 設（施設入所支援・生活介護）定員 60 名 ・施設入所支援併設型 生活介護事業
- ・ 短期入所事業（対象利用者：主として知的障害児・者、日課：施設入所支援・生活介護に準ずる）定員 2 名
- ・ 地域生活支援事業（日中一時支援 《対象利用者：主として知的障害児・者》 ） 定員 2 名

事 業 内 容

（１）日 課 障害者支援施設（施設入所支援事業・生活介護事業）

* 短期入所事業・日中一時支援事業・施設入所支援併設型 生活介護事業はこれに準ずる。

平 日		土曜日/日曜日/祝日	
時 間	摘 要	時 間	摘 要
7：00～	起床・身支度・居室整理	7：00～	起床・身支度・居室整理
8：00～ 9：45	朝食・歯磨き・整容・活動準備 *（併設）生活介護事業/9:00～ 送迎利用者は時間が異なります。	8：00～ 9：00	朝食・歯磨き・整容
9：45～10：00	（各通り）ラジオ体操・運動	9：00～12：00	自由時間
10：00～11：00	午前の活動		
11：00～12：00	休 憩（自由時間）		
12：00～13：30	昼 食・自由時間	12：00～13：30	昼 食
13：30～15：00	午後の活動・自由時間	13：30～18：00	自由時間 *日曜日：入浴は休み 但し、必要に応じてシャワー浴
15：00～ 15：00～18：00	入 浴 休 憩（自由時間） *（併設）*生活介護事業/～16：00 送迎利用者は時間が異なります。		
18：00～19：30 ～21：00	夕 食 自由時間	18：00～19：30 ～21：00	夕 食 自由時間
21：00	消 灯	21：00	消 灯

上記の日課においては、その時々利用者や施設の状況に合わせて活動内容および活動時間の変更を行った。
※コロナ対策により、R6年度も併設型 通所生活介護事業は休止している。

(2) 年間行事実施表

年 月	行 事	関 連 行 事
令和6年 4月		10日…神田地区花いっぱい運動（職員2名） 22日…神田小学校運営協議会
5月		23日…総合避難訓練
6月		
7月	19日…前期健康診断	
8月		
9月	6日…おおなる祭り	
10月	6日…障害者スポーツ大会（FD） 21日…スピリットアート	
11月	9.10日…かもだふれあい美術展	12日…神田小学校出前授業 13日…インフルエンザ予防接種 13日…神田地区花いっぱい運動（職員2名）
12月	25日…クリスマス会	
令和7年 1月		16日…神田小学校運営協議会
2月	4日…後期健康診断	
3月	28日…花見	
その他	消防設備点検 施設消毒 顧問医来診 歯科医来診 体重測定 避難訓練 理学療法士来園 創作教室 ミュージックケア フライングディスク教室 スポーツ吹き矢教室 サニーマート出店 ※お楽しみ外出・日帰り旅行 年2回（8/9・2/7） 年1回（5/30） 毎月 1回 隔月 1回 毎月 1回 〃（消防の立ち合いなし） 毎月 2回 〃 〃 〃 〃 毎月 1回	

(3) 利用者年齢別構成 障害者支援施設（施設入所支援事業・生活介護事業）

※併設型生活介護事業除く

令和7年3月31日現在（単位：人）

性別 年齢	男 性	女 性	合 計
～19歳			0
20～24歳		1	1
25～29歳	1		1
30～34歳	1		1
35～39歳	2	1	3
40～44歳	1	2	3
45～49歳	1	5	6
50～54歳	10	9	19
55～59歳	10	7	17
60～64歳	6	3	9
65～69歳			0
70～74歳			0
75歳以上			0
合 計	32	28	60

(4) 利用者障害支援区分構成 障害者支援施設（施設入所支援事業・生活介護事業）

※併設型生活介護事業除く

令和7年3月31日現在（単位：人）

性 別 区 分	施設入所（定員60名）		生活介護（定員60名）	
	男 性	女 性	男 性	女 性
区分6	29	23	29	23
区分5	3	3	3	3
区分4		2		2
区分3				
区分2				
区分1				
未認定				
小 計	32	28	32	28
合 計	60		60	

《 障害者支援施設 》

*施設入所支援事業の利用対象者：支援区分4以上

（年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分3以上）

*生活介護事業の利用対象者：支援区分4以上《施設入所と一緒に利用する場合》

（年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分3以上）

(5) 短期入所事業・日中一時支援事業 受入状況 (延べ人数)

(单位:人)

[illegible]

《 東部障害者福祉センター「ゆう」 》

R 6 年度

- 生活介護事業 定員 20 名
- 地域生活支援事業（日中一時支援事業）定員 2 名

事業計画 / 内容 / 評価（半期評価：9 月末・総合評価：3 月末）

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 職員会で組織図、役割分担表を配布し周知する
半期評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布した。職員の配置・役割分担を周知し、それぞれの役割を果たしている。下半期も継続する。
総合評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布し、職員の配置やそれぞれの役割を周知した。必要に応じて、その都度役割の再確認を行ったが、周知・説明に対する理解を確認することは出来ていない。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 法人理念を理解し、職務規定等遵守する
計画内容	① 職員会で法人理念等を周知する
半期評価	① 職員会等で法人理念等を周知した。利用者の敬称について徹底をしたが、全職員ができていない。下半期も敬称の徹底を伝える。
総合評価	① 挨拶と利用者の敬称について徹底をしたが、全職員が完全にできていない。今後も継続して伝えていく。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 関係機関と連携しながら利用者の定員確保に努める
計画内容	① 平均利用率 75%（15 人/日）を目指し、各相談事業所への営業などを行い、希望者の実習・見学・体験を積極的に行う
半期評価	① 4 月～6 月はほぼ 75%以上の利用率を達成できたが、7 月～8 月はコロナ感染による長期休み、利用者の長期入院、家庭の事情等の休み、利用日数の減少、死去により利用率が 70%を下回った。 各相談センターや特定相談員へ利用者利用状況、受け入れ可能等の情報提供・共有を行い、見学者 3 名（利用者・相談員）を受け入れた。うち 1 名が新規利用（週 1 回利用）となった。
総合評価	① 4 名の新規利用契約があったが、長期入院や利用日数の減少等により、目

	標としていた平均利用率 75%には届かなかった。 引き続き、各相談センターや特定相談員へ利用状況、受け入れ可能等の情報提供・共有を積極的に行い定員確保に努める。
--	--

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 権利擁護委員会の仕組みを十分に理解し、権利擁護部会を機能させる
計画内容	① 事業所リーダー会で毎月一回話し合い、必要に応じて対応を検討する
半期評価	① 毎月のリーダー会の際に権利擁護部会を開催した。身体拘束や虐待につながる不適切な支援がなかったかなどを都度確認し、支援について協議した。上半期は問題等の報告はなかった。
総合評価	① 毎月のリーダー会の際に権利擁護部会を開催した。身体拘束や虐待などにつながる不適切な支援については、個々に話をすると共に全体で共有し注意喚起を促した。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 研修等で専門的技術と知識を持って利用者支援を行う
計画内容	① 研修計画に沿って各支援員に合った研修に参加させる
半期評価	① 令和 6 年度の研修計画に沿って参加できるように業務の調整をし、法人研修など内部研修に参加した。
総合評価	① 法人内外の研修に参加させると共に、職員会等で虐待研修、感染対策研修、救命救急研修などを行い利用者支援に活用した。

事業計画	(2) 生活介護の機能強化を図り『ONE TEAM (ワンチーム)』で利用者支援に努める
計画内容	① 職員同士話し合いながら、役割や各利用者にあった支援の仕方を決める 朝夕の申し送りの際に利用者の様子や注意すること等を口頭で再度確認する
半期評価	① 利用者支援について、朝夕の申し送りで話し合い、各自の役割をホワイトボード等に見える化することで責任を持ちながら支援をした。下半期も継続する。
総合評価	① 朝夕の申し送りやホワイトボードを用いて、当日の役割や支援方針などを周知し、共通認識のもとで支援に努めたが、担当役割以外の場面で職員同士のコミュニケーションが不十分な様子があった。円滑なコミュニケーションを強化し『ONE TEAM (ワンチーム)』を目指す必要がある。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
-----	------------------

事業計画	(1) 来所時（利用者・保護者）などには感染防止対策を行う
計画内容	① 来所持のバイタルチェック、事業所内(机、椅子、手すり)の消毒など、日ごろから感染症に対し“感染しない”“感染させない”を意識しながら業務を行う ② 職員会等で感染予防、手洗い研修を行う
半期評価	① 来所時のバイタルチェック、事業所内の消毒を毎日行い、感染症防止に努めた。 ② 5月に感染症等予防研修、8月に手洗いチェッカーを使用した研修を行い、感染防止の意識を高めた。下半期にも感染症対策の研修を予定している。
総合評価	① 来所時のバイタルチェック、事業所内の消毒を毎日行い、感染症防止に努めた。数名のコロナ感染者はいたがクラスターになることはなかった。 ② 5月に感染症等予防研修、8月に手洗いチェッカーを使用した研修、11月に感染症対策・嘔吐物処理の実技研修を実施し、感染防止の意識を高めた。

事業計画	(2) 防災研修参加、防災用品の整備と補充・非常用設備の取扱周知を行う
計画内容	① 防災食の試食などの際に保管場所や使用方法の周知等を行う ② 県福祉協会、法人主催の防災研修に参加する
半期評価	① 防災食の保管場所を周知し、試食会を実施。災害時にどう対応するのか等イメージをすることができた。 ② 県福祉協会主催の通報訓練に参加し、職員の防災意識を高めた。
総合評価	① 防災食の試食会の際に保管場所を周知した。試食会を通じて災害時の食事対応をイメージすることができた。 ② 県福祉協会、連携法人の通報訓練、センター避難訓練に参加。また、活動での避難訓練や防災研修を実施することで職員、利用者共に防災意識を高めた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域の保育園や学校等と協働しイベント等を企画開催し、地域に根ざした取り組みを行う
計画内容	① 外部講師等地域の方々の協力を依頼する
半期評価	① ミュージックケア、創作教室、さをり教室、動作法（講師の都合により6月で終了）の外部講師や、高知市の国際交流員と交流を図った。 保育園、学校等との交流はコロナ感染による不安もあり実施していない。 下半期は、保育園、学校等との交流を検討すると共に、東部健康福祉センターを利用している外部教室の方々とイベントでの交流を図っていく。
総合評価	① ミュージックケア、創作教室、さをり教室等の外部講師や東部健康福祉センターを利用している外部音楽教室の方々とイベントでの交流を行った。

	外部音楽教室の方々、利用者ともに楽しい時間となった。 今後も、外部講師、イベントでの地域の方々との交流を継続していく。
--	--

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) ホームページなどを利用して効果的な広報活動を行う
計画内容	① ホームページに記載等は本部と連携し一体となって行う X（旧 Twitter）等 SNS を活用し、「ゆう」での活動を伝える
半期評価	① 上半期は、ホームページの活用はなかったが、X（旧 Twitter）に外出や行事等の活動を積極的に掲載し、広報活動を行った。下半期も X を活用しつつ、ホームページを利用する際には本部と連携をする。
総合評価	① ホームページでは施設紹介、求人情報を掲載。X で外出や行事の様子を積極的に投稿し、広報活動を行った。今後も投稿内容が魅力あるものを考えながら X を活用していく。また、ホームページを利用する際には本部と連携を取りながら更新し、広報活動を継続する。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 令和 6 年度の人材育成研修計画に沿って各支援員に合った研修に参加する
半期評価	① 上半期は法人研修に参加。今後、意思決定支援（課長会）、権利擁護（主任会）の研修や職員に合った研修に参加する予定。
総合評価	① 法人研修等内部研修、意思決定支援（課長会）、権利擁護（主任会）研修や福祉協会主催研修など職員に合った研修に参加させた。今後も継続して研修に参加させ、職員のスキルアップを図る。

Ⅳ－２	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生やボランティアを受け入れ、将来的な人材確保に努める
計画内容	① 各大学、専門学校の実習受け入れを積極的に行い、福祉の仕事や昭和会の良さを伝える
半期評価	① 県立大、美作大、龍馬看護ふくし専門学校から計 6 名受け入れた。 法人内定者の美作大実習生には、昭和会の他事業所の特色や勤務体制などを伝えた。県立大の実習生 2 名は、他企業に内定している者と来年度が就職対象の者だった。龍馬看護ふくしの実習生については学生の質の低下を感じた。
総合評価	① 県立大学、美作大学、龍馬看護ふくし専門学校、高知福祉専門学校から、

	相談援助実習3名、保育実習5名、計8名の実習生を受け入れた。うち美作大学の1名が採用に繋がった。龍馬看護ふくし専門学校の実習生については、実習態度の問題により実習を中止にした学生がいるなど、学生の質の低下を感じた。
--	---

IV－3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 経験年数やスキル・階層に応じた必要な研修に参加できるようにする
計画内容	① 令和6年度の研修計画に沿って各支援員に合った研修に参加をさせる
半期評価	① 上半期は法人研修等内部研修に参加。今後、意思決定支援（課長会）、権利擁護（主任会）研修や職員に合った研修に参加する予定。
総合評価	① 法人研修等内部研修、意思決定支援（課長会）、権利擁護（主任会）研修や福祉協会主催研修など職員に合った研修に参加させた。継続してスキルアップにつなげていく。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) ワーク・ライフバランスの充実など、生活・仕事と安心できる二刀流を目指し、働きやすい職場環境作りを行う
計画内容	① 利用者の希望や目標、今後どんなことをしたいかなど利用者の声を参考にしながら各支援員が得意な活動内容の実施 ② 担当の職員が休みの際は、他支援員が代わりに活動を行ったり、他の活動に変更したりと休暇を取りやすい環境を整える
半期評価	① 支援員の強みを生かし、利用者と一体になって楽しく活動することができた。 ② 担当職員が休みの際には、フォローしあえる環境など“休暇を取りやすい雰囲気”につながった。下半期も継続する。
総合評価	① 職員の強みを生かせる活動予定を調整し、利用者の強み、楽しさを引き出せるようにアレンジしながら活動を行い、利用者、職員ともに喜びや充実感に繋がった。 ② 職員が休みの際は、送迎や活動の変更など各職員が“お互いさま”の気持ちで担当が変わるなど、気兼ねなく休暇を取りやすい職場環境を整えた。

《 東部障害者福祉センター「ゆう」 》

- ・生活介護事業 定員 20 名
- ・地域生活支援事業（日中一時支援） 定員 2 名

事 業 内 容

（１）内 容

- ・季節を感じる（お花見、夏祭り、ハロウィン、クリスマス会、創作活動など）
- ・健康（各種ストレッチ、スポーツなど）
- ・楽しみ（カラオケ、ゲーム、映画など）
- ・外出（全体＝ドライブ・散歩、個別外出）
- ・外部講師（さをり教室、創作・絵画教室、ミュージックケア、国際交流）

（２）日 課

時 間	摘 要
8：30～ 8：40	職員会
8：30～	送迎サービス
9：15～	利用者受け入れ
9：30～10：45	健康チェック・余暇活動等
10：45～11：45	午前活動等
11：45～13：45	昼 食 ・ 休 憩 等
13：45～15：00	午後活動等
15：00～15：45	帰りの準備
15：45～17：15	送迎サービス・職員会

(3) 年間行事実施表

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和6年 4月	5日…散歩（お花見）
5月	2日…おやつの日 24日…防災食の日 木曜日（2日～23日）…ボッチャ大会
6月	7日、21日…ドライブ（あじさい見学）
7月	8日…外部弁当の日（七夕）
8月	
9月	10日…ゆうゆう祭り（外部弁当）
10月	15日～17日…スピリットアート見学 31日…ハロウィンパーティー、お菓子作り
11月	7日…コスモス見学（高須） 5日、12日、21日…個別外出
12月	25日…クリスマス&忘年会（外部弁当、おやつ） 4日、9日…個別外出 木曜日（5日～26日）…ボッチャ大会
令和7年 1月	9日…初詣 20日…ドライブ 21日…福祉協会施設交流じゃんけん大会 27日、30日…個別外出
2月	3日…節分（おやつ） 17日、25日…個別外出
3月	31日…年度末会（外部弁当） 17日、25日…個別外出
その他	創作・絵画教室 毎月 2回 ミュージックケア 毎月 2回 さをり教室 毎月 1回

(4) 利用者年齢別構成

令和7年3月31日現在 (単位: 人)

年齢 \ 性別	男 性	女 性	合 計
～ 19歳	1	1	2
20歳 ～ 24歳	3	3	6
25歳 ～ 29歳	1		1
30歳 ～ 34歳		2	2
35歳 ～ 39歳	1	1	2
40歳 ～ 44歳			0
45歳 ～ 49歳	2	2	4
50歳 ～ 54歳	2	3	5
55歳 ～ 59歳			0
60歳 ～ 64歳	1		1
65歳 ～ 69歳		1	1
70歳 ～ 74歳	2	2	4
75歳以上		1	1
合 計	13	16	29

(5) 利用者障害支援区分構成

令和7年3月31日現在（単位：人）

性 別 区 分	男 性	女 性
区分 6	5	5
区分 5	2	5
区分 4	3	5
区分 3	3	1
区分 2		
区分 1		
未認定		
小 計	1 3	1 6
合 計	2 9	

*生活介護事業の利用対象者：支援区分3以上

(年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分2以上)

(6) 日中一時支援事業 受入状況 (延べ人数)

(单位:人)

[illegible]

《 東部障害者福祉センター「とも」 》

R 6 年度

- 指定特定相談支援事業
- 指定障害児相談支援事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 職員会で組織図、役割分担表を配布し周知する
半期評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布した。職員の配置・役割分担を周知し、それぞれの役割を果たしている。下半期も継続する。
総合評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布し、職員の配置やそれぞれの役割を周知した。必要に応じて、その都度役割の再確認を行ったが、周知・説明に対する理解を確認することは出来ていない。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 特定相談契約者等の総合相談窓口として中立公正を念頭に置き、適切かつ効果的に業務遂行する
計画内容	① 利用者や家族、関係機関等との中立公正の立場を意識した相談業務に努める
半期評価	① 利用者等との面談や担当者会で思いを確認しながら、中立公正の立場を意識して関係機関等と連携をはかり対応した。下半期も継続する。
総合評価	① 利用者等との面談や担当者会で思いを確認しながら、関係機関等との連携を図り、中立公正の立場を意識して業務を遂行した。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 効率的な計画相談支援を行う
計画内容	① 計画作成数、モニタリング数をあらかじめ確認し、計画的な相談支援の実施に努める
半期評価	① 効率的な計画相談支援となるよう、年間を通した計画作成数やモニタリング数を確認し、担当を決めて対応した。下半期も継続する。
総合評価	① 年間を通して計画作成数やモニタリング数を確認し、相談支援専門員間で確認をしながら担当を決めて対応したことで、効率的な計画相談支援を行った。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 利用者が主体となる相談支援を行い、人権と尊重を大切にする
計画内容	① その人らしく暮らせるように利用者等の思いに寄り添い、利用者主体となる計画相談支援に努める
半期評価	① 利用者のより充実した生活に繋がるよう、利用者の尊厳を意識し、面談や担当者等で利用者の思い、サービスの利用状況、生活状況等を確認しながら対応した。下半期も継続する。
総合評価	① 利用者の思いや生活状況、サービスの利用状況等を丁寧に確認しながら、利用者主体の計画相談となるよう取り組み、利用者の尊厳を意識した相談支援を行った。

事業計画	(2) ニーズに合った支援を提案・提供する
計画内容	① 利用者の思いを丁寧に確認し、必要な情報等を提供しながら、意向等を反映した計画相談支援に努める
半期評価	① 計画作成に利用者の意向が反映されるよう、面談等で利用者の思いを確認しながら、アセスメントやモニタリング等での状況把握を行った。また、都度困りごと等に対応し、必要時に支援会の開催やサービスの調整等をしている。下半期も継続する。
総合評価	① 面談等で利用者の思いを確認し、計画作成に利用者の意向が反映されるよう取り組んだ。困りごと等にはその都度、利用者の思いを確認しながら対応し、必要時には支援会の開催やサービスの調整等を実施した。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 研修や勉強会等に参加し、面接技術やケアマネジメントの学びを深める
計画内容	① 高知市主催の研修や事例検討、意見交換会等に参加し、各自スキルアップに努める
半期評価	① 高知市相談支援事務連絡会に参加し、相談支援に関する必要な知識や情報を収集した。また、特別支援学校や障害福祉サービス事業所での取り組みについての合同意見交換会に参加し、相互理解を深めた。下半期も高知市主催の研修や事例検討、意見交換会等への参加を継続する。
総合評価	① 高知市相談支援事務連絡会や合同意見交換会、相談支援・就業支援セミナー、社会福祉士会主催の見学会等に参加した。必要な知識や情報を収集し、相談支援の質を向上させた。

事業計画	(2) ＯＪＴや高知市基幹相談支援センター等と連携し、より高い専門性を得る
計画内容	① 内部でケース検討を実施し、困難ケース等は高知市基幹相談支援センター等と連携しながら業務に努める

半期評価	① より良い相談支援となるよう、相談支援専門員同士でのケース共有や内部でのケース検討を実施し、必要に応じて高知市基幹相談支援センターに相談しながらケース対応した。下半期も継続する。
総合評価	① 相談支援専門員間でのケース共有や内部でのケース検討を実施し、必要に応じて高知市基幹相談支援センターや医療連携室、包括支援センター等と共有しながら業務に取り組み、専門性が高まった。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 訪問時や来所時などには感染防止対策を行う
計画内容	① 感染症の状況を確認しながら、必要な感染防止対策（マスクの着用、手指消毒、換気、飛沫防止パネル）を実施する
半期評価	① 感染防止のため、状況に応じてマスクの着用の徹底、面談室の換気や必要に応じた飛沫防止パネルの使用、定期的な手指消毒等を実施し、感染症対策ができた。下半期も継続する。
総合評価	① 状況に応じてマスク着用の徹底や面談室の換気、手指消毒、飛沫防止パネルの使用等の感染症防止対策を実施した。２月に感染症に罹患があったため、基本的な感染予防について取り組んでいくことを再確認した。

事業計画	(2) 防災研修参加、防災用品の整備と補充・非常用設備の取扱周知を行う
計画内容	① 防災食の試食などの際に保管場所や使用方法を周知等を行う ② 県福祉協会、法人主催の防災研修に参加する
半期評価	① 防災食の保管場所を周知し、試食会を実施。災害時にどう対応するのか等イメージをすることができた。 ② 県福祉協会主催の通報訓練に参加し、職員の防災意識を高めた。
総合評価	① 防災食の保管場所を周知した。 ② 東部健康福祉センターの避難訓練や県福祉協会の通報訓練等に参加し、防災対策への意識を高めた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 相談支援に取り組む中で地域課題を把握し、関係機関に提案を行う
計画内容	① アセスメント等を通して地域課題を把握し、高知市社会福祉協議会の地域コーディネーター等と連携しながら業務に努める
半期評価	① 上半期は高知市社会福祉協議会の地域コーディネーター等と連携するケースはなかったが、下半期も地域課題の把握や地域の社会資源の活用を念頭におき相談支援に取り組む。
総合評価	① 地域コーディネーター等と連携するケースはなく、地域課題を関係機関に

	提案することはなかったが、今後も地域課題の把握や社会資源の活用等を念頭におき相談支援に取り組む。
--	--

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 高知市基幹相談センターや各関係機関等と連携を密にし、ネットワークの構築・制度等の情報発信を行う
計画内容	① 高知市基幹相談センターや各関係機関等とのネットワークづくりに努める。
半期評価	① 高知市基幹相談センターや各関係機関との横のつながりやネットワークづくりを深め、新しい事業所開設の情報等にも敏感にキャッチしながら取り組んだ。新しい事業所の利用に繋がったケースもあり、下半期も継続する。
総合評価	① 日頃より、高知市基幹相談センターや各関係機関等とのネットワークづくりを意識し業務に取り組むことで、新しい事業所開設の情報等を捉え、情報提供できるようにした。

事業計画	(2) ホームページなどを利用して効果的な広報活動を行う
計画内容	① 当法人のホームページや広報誌等を活用し、広報活動を行う
半期評価	① 当法人のホームページや広報誌“わっはっは”にて事業説明や業務内容について発信した。下半期も継続する。
総合評価	① 昭和会のホームページや広報誌等で「とも」の事業説明や業務内容について発信した。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 今年度配属された職員を育成する
半期評価	① 前任者及び課長がフォローに入り、ケースの引継ぎを含め育成している。
総合評価	① 前任者及び課長がフォローに入りケースの引継ぎや、部署内でのケース検討等により職員を育成した。

Ⅳ－２	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員・社会福祉士等の資格を有する職員の採用を行う
計画内容	① 相談支援専門員・社会福祉士等の資格を有する職員が、専門性を活かして業務に努める

半期評価	① 相談支援専門員・社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士等の資格を有する職員が計画作成等に取り組んだ。下半期も継続する。
総合評価	① 相談支援専門員・社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士等の資格を有する職員がケース等について共有しながら、計画作成等を行った。

IV－3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員や主任相談支援専門員等の各種必要な資格を取得し、知識や技術の定着を目指す
計画内容	① 研修等で得た知識や技術等を職員間で共有し、相談支援に求められるスキルの定着・向上に努める
半期評価	① 高知市相談支援事務連絡会や合同意見交換会、研修への参加等を通して得た知識や技術等を相談支援専門員同士で共有し、相談支援のスキルの定着・向上につながった。下半期も計画相談支援に活かせるよう取り組む。
総合評価	① 高知市相談支援事務連絡会や研修等への参加等を通して得た知識や技術等を相談支援専門員間で共有し、日頃のケース検討等にも活かしながら、相談支援スキルを定着・向上させた。

事業計画	(2) 経験年数やスキル等に応じた内部・外部研修等に参加し、相談支援専門員としての質の向上に努める
計画内容	① 内部・外部の研修に参加しながら、相談支援専門員として「とも」全体の質の向上や関係機関等とのネットワークの構築に努める
半期評価	① 必要に応じて内部・外部の研修へ参加し、相談支援専門員としての質の向上に取り組んだ。下半期は状況をみながら、より計画的な研修参加を考えていく。
総合評価	① 事業所内外での研修や職能団体の開催する座談会等に参加し、「とも」全体の質を向上させた。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 事業所の雰囲気や環境設定など職場での良好な人間関係が構築できるように努める
計画内容	① 職員間のコミュニケーションをはかることによって、相談しやすい雰囲気づくりや働きやすい職場環境となるよう努める
半期評価	① 部署内の環境を整理し、相談しやすい、働きやすい職場づくりに取り組み、一人でケースや課題等を抱え込まないよう職員同士でコミュニケーションをはかることができた。下半期も継続する。
総合評価	① 職員間でコミュニケーションを図ることで、相談しやすい雰囲気づくりに取り組み、一人でケースや課題等を抱え込まない、働きやすい職場環境につながった。

事業計画	(2) ワークライフバランスに配慮した環境を整える
計画内容	① 時間内で業務を遂行できるよう業務量を把握する ② 計画的な年休取得を行う
半期評価	① 業務量を把握しながら、職員間で声を掛け合い、できるだけオンオフの切り替えを意識できるよう取り組んだ。 ② ①の取り組みにより計画的に年休の取得ができている。下半期も継続する。
総合評価	① 部署内の業務量を把握し、職員間で声を掛け合うことを意識しながら、ワークライフバランスに配慮した職場づくりを行った。 ② ①の取り組みも含め、計画的に年次有給休暇を取得できた。

《 東部障害者福祉センター「とも」 》

- ・指定特定相談支援事業
- ・指定障害児相談支援事業

事業内容

(1) 対応件数

(単位：件)

業 務 内 容	成 人	児 童	小 計	合 計
サービス等利用計画・ 障害児支援利用計画の作成	1 0 6	2 8	1 3 4	3 7 6
モニタリング	2 1 3	2 9	2 4 2	

※利用計画作成 月平均 1 1 . 1 件

モニタリング作成 月平均 2 0 . 1 件

(2) 契約件数

(単位：件)

契約内容 内訳	成 人	児 童	小 計	合 計
昭和会内	1 3 3	4	1 3 7	1 7 4
昭和会以外	1 6	2 1	3 7	

《 高知市障害者相談センター東部 》

R 6 年度

○ 委託相談支援事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 職員会で組織図、役割分担表を配布し周知する
半期評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布した。職員の配置・役割分担を周知し、それぞれの役割を果たしている。下半期も継続する。
総合評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布し、職員の配置やそれぞれの役割を周知した。必要に応じて、その都度役割の再確認を行ったが、周知・説明に対する理解を確認することは出来ていない。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 高知市東部地域の総合相談窓口として中立公正を念頭に置き、適切かつ効果的に業務遂行する
計画内容	① 利用者や家族、関係機関等との中立公正を意識し、相談業務に努める
半期評価	① 様々な課題を持つ障害者や家族、関係機関等からの相談に丁寧に応じ、中立公正の立ち位置を意識した。下半期も継続する。
総合評価	① 東部地域の総合相談窓口として中立公正の立ち位置を意識し、相談内容によっては専門機関に繋げる支援を行った。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 高知市との受託契約による
計画内容	① 年度当初には事業計画書を作成し、高知市へ提出する
半期評価	① 委託内容に基づき、事業計画書を作成し、高知市へ提出した。事業計画に基づき適正に予算を執行している。
総合評価	① 事業計画に基づき予算を執行した。

事業計画	(2) 委託料（人件費相当分）の適正性について、高知市と協議を重ねる
計画内容	① 適正性について協議が必要な際には、高知市と協議を重ねる
半期評価	① 委託料について、半期では高知市と協議が必要な事案はなかった。下半期

	は、高知市障害者相談支援事業公募型プロポーザルプレゼンテーションに参加予定のため、提案書等を通じて協議を重ねる。
総合評価	① 高知市障害者相談支援事業公募型プロポーザルプレゼンテーションに参加し、適正性について提案した。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 利用者が主体となる相談支援を行い、人権と尊厳を大切にする
計画内容	① 利用者の自己選択や自己決定を重視し、利用者が主体となる相談支援を提供することに努める ② 特に虐待については関係機関との連携のなかで早期発見・早期対応に努める
半期評価	① 丁寧なアセスメントを実施し、一人一人のニーズに合った支援を提案した。権利擁護研修や虐待研修、事例検討会に参加することで、日頃から人権や尊厳について意識した。 ② 障害者虐待については関係機関からの情報収集を通じて、早期発見・早期対応を行った。下半期も継続する。
総合評価	① 利用者主体の、それぞれのニーズに合った支援を行った。 また、権利擁護研修や虐待研修、事例検討会への参加や各関係機関と連携するなかで、人権や尊厳について意識しながら業務を遂行できた。 ② 虐待については早期発見・早期対応に努め、必要に応じて的確な専門機関に情報提供を行った。

事業計画	(2) ニーズに合った支援を提案・提供する
計画内容	① 生活状況や環境等からニーズ・デマンドを確認し、その人のストレングスを生かした本当に必要な相談支援に努める
半期評価	① 利用者や家族の意向や状況により、その人のストレングスを生かした福祉サービスの説明・利用調整、各関係機関への繋ぎ支援を行った。下半期も継続する。
総合評価	① 利用者や家族の想いを出来るかぎり引き出せるよう、丁寧なアセスメントを心掛けた。本当の想いを引き出すことは簡単なことではないが、研修で得た面談技術等を活かしながら、ニーズに合う支援を提案した。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 研修や勉強会等に参加し、面接技術やケアマネジメントの学びを深める
計画内容	① 適切かつ効果的に相談業務が実施できるよう、個別支援を通して各関係機関と連携し、支援会や勉強会、連絡会に参加する

半期評価	① 各関係機関主催の支援会や勉強会、高知市事務連絡会に参加し、知識や支援の向上に繋がった。下半期も継続する。
総合評価	① 各関係機関主催の研修等に参加し、相談しやすい雰囲気づくりや環境設定、受け答え方などを学び、面談技術の向上に繋がった。

事業計画	(2) OJTや高知市基幹相談センター等と連携し、より高い専門性を得る
計画内容	① 各関係機関とのネットワーク、チームワーク作りを意識する
半期評価	① 関係機関との連携が不可欠な為、高知市基幹相談支援センターや高知市社会福祉協議会等に相談し、協働した支援を意識した。ネットワーク・チームワーク作りを行うことで多角的な視点で支援することが出来た。下半期も継続する。
総合評価	① 多問題世帯等の困難事例や福祉サービス以外の社会資源を必要としている相談に関しては、高知市基幹相談支援センターや高知市社会福祉協議会等に相談し、多角的な視点で協働することで、相談センター東部だけでは解決に繋がらなかった事例にも対応することができた。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 訪問時や来所時などには感染防止対策を行う
計画内容	① 感染状況を把握しながら、必要に応じた感染防止対策（マスク着用、手指消毒、飛沫防止パネル、換気等）を行う
半期評価	① 感染状況に応じてマスク着用を徹底し、面談室は必要に応じてアクリル板や消毒液を設置し、換気を行った。訪問時にも３密が回避できるよう環境設定を意識した。また、法人から配布されている手指消毒スプレーを持参し、感染防止を心掛けた。下半期も継続する。
総合評価	① 感染状況に応じて、その都度必要な感染対策を実施した。研修等で感染症対策について再確認し、感染防止を意識した。

事業計画	(2) 防災研修参加、防災用品の整備と補充・非常用設備の取扱周知を行う
計画内容	① 防災食の試食などの際に保管場所や使用方法の周知等を行う ② 県福祉協会、法人主催の防災研修に参加する
半期評価	① 防災食の試食会の際に、保管場所等の周知を行った。 ② 県福祉協会主催の通報訓練に参加し、職員の防災意識を高めた。
総合評価	① 防災食の保管場所や使用方法の周知を行った。 ② 東部健康福祉センターの避難訓練や県福祉協会の通報訓練に参加し、防災意識を高めた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 相談支援に取り組む中で地域課題を把握し、関係機関に提案を行う
計画内容	① 社会資源の模索等を行い、必要なフォーマル・インフォーマルサービスの提案に努める
半期評価	① 自立支援協議会に参加し、障害福祉サービスの課題等は報告しているが、提案は出来ていない。下半期も社会資源等の模索を継続し、必要に応じて提案する。
総合評価	① 日々の相談内容から課題を整理し、自立支援協議会で報告を行った。ゴミ屋敷・引きこもり・８０５０問題等、福祉サービスだけでは対応が難しい課題については、引き続き社会資源の模索等が必要と思われる。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 高知市基幹相談センターや各関係機関等と連携を密にし、ネットワークの構築・制度等の情報発信に努める
計画内容	① 各関係機関とのネットワーク、チームワーク作りを意識する
半期評価	① 高知市基幹相談支援センターや高知市社会福祉協議会等に質問や相談を行い、ネットワーク・チームワーク作りを意識することで横の繋がりが広がり、多角的な視点で支援を行うことが出来た。下半期も継続する。
総合評価	① 日頃から高知市基幹相談支援センターや高知市社会福祉協議会等と情報共有や情報交換をする機会を作り、「顔の見える関係」作りを意識した。そのことによって、気軽に連絡を取り合えるようになり、ネットワークが広がった。

事業計画	(2) ホームページなどで効果的な広報活動を行う
計画内容	① 当法人によるホームページや広報誌等で相談センター東部の事業説明や業務等、利用者や家族に分かりやすい形で伝える
半期評価	① 昭和会ホームページや広報誌におけるセンターの紹介等で広報活動を行った。下半期も継続する。
総合評価	① 昭和会ホームページや広報誌にて、委託相談の業務内容等、広報活動を行った。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく。

計画内容	① 適正な人員配置をし、職員を育成する
半期評価	① 8月から新たに相談員1名を配置し、計3名の相談員を配置できた。下半期も相談支援事業を担う人材育成を進めていく。
総合評価	① 8月から3名体制となり、それぞれの相談員が気持ちにゆとりを持って業務にあたることができた。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員・社会福祉士等の資格を有する職員の採用を行う
計画内容	① 委託事業の職員体制に不足が起こらないよう、欠員時の体制確保に努める
半期評価	① 職員体制に不足は起こっておらず、体制確保が来ている。下半期も欠員が出た際には体制確保を継続する。
総合評価	① 職員不足になることはなかった。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員や主任相談支援専門員等の各種必要な資格を取得し、知識や技術の定着を目指す
計画内容	① 相談支援における面談技術やケアマネジメントについての学びを深め、研修会等への参加による知識や技術の向上を図る
半期評価	① 各関係機関主催の支援会や勉強会、高知市事務連絡会に参加し、面談技術やケアマネジメント等の向上に繋がった。下半期も継続する。
総合評価	① 相談支援専門員の資格の更新研修を受講した。 各関係機関主催の支援会や勉強会、高知市事務連絡会に参加し、面談技術やケアマネジメント等の向上に繋がった。

事業計画	(2) 経験年数やスキル等に応じた内部・外部研修等に参加し、相談支援専門員としての質の向上に努める
計画内容	① 研修会や各連絡会等への積極的な参加や事例における連携等を通じて、関係機関とのネットワークを構築する
半期評価	① 事例検討会等の外部研修では面談技術や連携等について学び、知識の向上と技術の共有を図るなど相談支援の質の向上やネットワーク構築に繋がった。下半期も継続する。
総合評価	① それぞれの相談員によって得意な分野や知識が異なるが、中立公正な相談支援・統一した相談対応ができるよう、日々の業務を確認しあった。

IV-4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 事業所の雰囲気や環境設定など職場での良好な人間関係が構築できるように努める

計画内容	① 職員一人一人が仕事にやりがいや喜びを感じられるような取り組みを進め、活気ある職場環境作りに取り組む
半期評価	① 委託相談と特定相談が同室で業務を行っている為、室内をパーテーションで区切り、働きやすい環境設定を行うことで相互の業務に集中できた。また、部署内で情報共有や状況報告等の時間を作ることで、一人でケースや問題を抱え込むことが軽減され、働きやすさに繋がった。下半期も継続する。
総合評価	① 上半期に相談室の環境設定を見直し、業務を明確化したことでそれぞれの業務や役割に意識を向けることができた。相談員が一人で課題や問題を抱え込むことがないよう、ケースや課題の困りごとを共有することで、気軽に相談しあえる関係作りができた。

事業計画	(2) ワークライフバランスに配慮した環境を整える
計画内容	① ノー残業、計画的な年休取得を意識する
半期評価	① 退社時間には声を掛け合い、業務時間内で業務が遂行できた。業務内容によっては時差出勤に変更し、ノー残業を意識できた。計画的な年休取得もできている。下半期も継続する。
総合評価	① 学校での支援会等、業務内容によっては時差出勤で対応した。退社時間には声を掛け合い、ノー残業を意識した。計画的に年休を取得できた。

《 高知市障害者相談センター東部 》

・ 委託相談支援事業

事業内容

(1) 令和6年度 相談者障害種別

(単位：人)

区 分		児	者	合 計
実 人 員		1 9 3	2 0 3	3 9 6
内 訳	1 身体障害	4	2 9	3 3
	2 重症心身障害			0
	3 知的障害	2 3	3 6	5 9
	4 精神障害	1 2	9 6	1 0 8
	5 発達障害	7 6	1	7 7
	6 高次脳機能障害		6	6
	7 難病等		2	2
	8 その他（1～7の重複等）			
	（身体・知的）		1	1
	（身体・精神）		1	1
	（知的・精神）			0
	（知的・発達）			0
	（その他）		1 1	1 1
	9 匿名等で詳細不明なもの	7 8	2 0	9 8

《 子育て支援センター「くすくすひろっぱ」 》

R 6 年度

○ 高知市地域子育て支援拠点事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 職員会で組織図、役割分担表を配布し周知する
半期評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布した。 職員の配置・役割分担を周知し、それぞれの役割を果たしている。下半期も継続する。
総合評価	① 職員会等で組織表及び役割分担表を配布し、職員の配置やそれぞれの役割を周知した。必要に応じて、その都度役割の再確認を行った。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 法人理念・基本方針や諸規定、及び高知市地域子育て支援拠点事業のガイドライン等を正しく理解し、遵守できるように周知する
計画内容	① 職員会で法人理念等を周知する
半期評価	① 職員会等で法人理念等を周知した。挨拶や利用者の敬称について徹底し、概ねできている。下半期も継続する。
総合評価	① 職員会等で法人理念等を周知し、パート職員にも伝えた。挨拶や利用者の敬称について周知徹底し、実行できた。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 高知市との受託契約による
計画内容	① 受託金額内で運営する
半期評価	① 当初予算の範囲で適正に運営している。下半期も継続する。
総合評価	① 当初予算の範囲で適正に運営したが、受託金額を超えた予算立てであったため、今後は受託金額内での運営を行う。

事業計画	(2) 委託料（人件費相当分）の適正性について、高知市と協議を重ねる
計画内容	① 必要に応じて高知市に相談し、協議する

半期評価	① パート職員の時給や勤務時間の変更、2名の退職により2名新規採用等の都度、子ども育成課へ報告し、当センターの現状を把握してもらった。
総合評価	① 高知市子ども育成課へ出向き現状報告を行い、新年度の予算等の協議を行ったこともあり、受託金額が若干増額となった。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の充実を図る
計画内容	① 利用者との関係性を円滑にし、相談しやすい雰囲気づくりに努める
半期評価	① 子育て世代包括支援センターと連携し、より細やかな相談体制が取れている。 苦情等に関しては、高知市子ども育成課と情報共有し、解決できている。
総合評価	① 子育て世代包括支援センターと連携し、より細やかな相談体制を取ることができた。

事業計画	(2) 個人情報保護体制の充実化を図る
計画内容	① 個人情報に関する書類及びパソコンの管理に徹する
半期評価	① 鍵付きのキャビネット等で、問題なく管理している。下半期も継続する。
総合評価	① 高知市個人情報取扱特記事項に従い、管理を行った。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 高知市子育て支援の研修等参加し質を高める
計画内容	① 高知県及び高知市主催の研修会を中心に、各職員が参加できるように調整する
半期評価	① 高知県主催の子育て支援員フォローアップ研修等に参加。 新採職員は子ども家庭庁の基本研修（YouTube）8科目、ひろば全協の初任者研修（zoom）を受講した。
総合評価	① 高知県・高知市の主催する研修会に参加するとともに、新採のパート職員については動画による研修を受講し、支援の質の向上に努めた。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 万全な感染症対策に努める
計画内容	① 室内環境において定期的な清掃、消毒を行うと共に換気にも気を配る ② 職員においては、入退室時等手洗いを心がける

半期評価	① 室内環境における清掃、消毒、換気等配慮した。 ② 手洗いについては研修を行い、感染防止を意識して取り組んだ。下半期も継続する。
総合評価	① 室内環境における清掃、消毒、換気等について常時配慮した。 ② 手洗いや感染症対策については動画による研修を行い、感染防止を意識して取り組んだ。

事業計画	(2) 危険のない環境整備を行う
計画内容	① 毎日の開所前後にチェックを行い、不備等は速やかに改善する
半期評価	① 朝夕のチェックを必ず行い、開所中も見回り、職員間で共有し、必要に応じた修理・修繕を行った。下半期も継続する。
総合評価	① 朝夕のチェックや開所中の見回りなど職員間で共有し、必要に応じた修理・修繕を行い、危険のない環境を維持した。

事業計画	(3) 防災研修参加、防災用品の整備と補充・非常用設備の取扱周知等を行う
計画内容	① 防災研修に参加する ② 防災用品の整備と補充を行う ③ 職員に非常用設備の取り扱いを周知する
半期評価	① 動画による防災研修を行い、職員の防災意識を高めた。 ② 防災用品の補充は予算の都合で難しい。 ③ 避難訓練の際に、消火器の取り扱いを実施した。
総合評価	① 動画による防災研修を行い、職員の防災意識を高めた。 ② 防災用品の補充は予算がない為できていない。 ④ 避難訓練の際に、消火器の取り扱いを実施した。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域の老人会や保育園等と協働しイベント等を企画開催し、地域の親子の育ちを継続的に支援する
計画内容	① 高須地区老人会及び葛島保育園と協働し、運動会等のイベントを企画開催する
半期評価	① 感染症などの影響も懸念されたため、実行できていない。下半期は状況を見ながらイベントを企画開催する。
総合評価	① 0歳からの運動会を開催。高須地区老人会と協働し、交流ができた。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
-----	------------------------

事業計画	(1) ホームページなど効果的な広報活動を行う
計画内容	① 高知県の「おでかけるんだパス」や「ほっと高知」などへのイベント等の情報提供を積極的に行う
半期評価	① 毎月の情報提供を行い、「おでかけるんだパス」の情報を見ての利用が増加している。
総合評価	① 県主催の「おでかけるんだパス」への毎月の情報提供、必要に応じたお知らせを積極的に行った。「ほっと高知」は『10月で掲載を終了する』とのことで、情報提供は終了した。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 現在の業務について効率的かつ統一的な業務の見直しを行う ② 職員一人一人が、仕事にやりがいや喜びが感じられ、かつ働きやすい職場環境づくりに取組む
半期評価	① 特に受付や集計などの事務作業について簡素化できるよう改善を図っている。 ② 個々の職員が関心を持ち、得意な分野で力が発揮できるような環境作りに取り組んでいる。下半期も継続する。
総合評価	① 高知県と協働し「おでかけるんだパス」アプリを使用した入退場への取り組みを検討し、次年度から試行することとなった。これにより受付や集計などの簡素化が図れるものと期待している。 ② 個々の職員が関心を持ち、得意な分野で力が発揮できるような環境作りに取り組めた。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 保育士資格者で管理職経験者等の人材確保に努める
計画内容	① 保育士資格及び子育て支援員等の研修修了者の確保に努める
半期評価	① 職員2名の退職が相次ぎ、急を要したことから無資格者2名の採用となった。
総合評価	① 職員の退職が、上半期2名、下半期2名あり人材確保に追われたが、12月からは新体制となり、保育士の確保もでき最終的には落ち着いた取り組みができた。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
------	------------------

事業計画	(1) 県や市の主催する研修会等への参加に努める
計画内容	① 県や市の主催する研修等に積極的に参加する
半期評価	① 県や市主催の研修に参加すると共に、新規採用職員に対してひろば全協やこども家庭庁による子育て支援員基本研修を動画視聴や zoom 研修にて行った。
総合評価	① 県や市主催の研修に参加すると共に、新規採用職員に対してはひろば全協やこども家庭庁による基本研修を動画視聴や zoom で受講し、一定の専門性獲得に取り組めた。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員のニーズを確認し、それを踏まえた職場風土の改善を図る
計画内容	① 職員の個々の特性及びニーズを把握し、良好な関係性を築き、働きがいのある職場環境を作る
半期評価	① 働き方や業務内容について職員のニーズを聞きながら働きやすい職場環境となるように努めたが、2名の職員が退職となった。
総合評価	① 働き方や業務内容について職員のニーズを聞きながら働きやすい職場環境となるように努めた。様々な理由で4名の退職があったが、新規採用の職員体制の変動を経て、12月からは職員の関係性もよく落ち着いた職場環境になってきている。

《 子育て支援センター「くすくすひろっぱ」 》

・高知市地域子育て支援拠点事業

事業内容

(1) 日 課

時 間	摘 要
8 : 3 0 ~ 8 : 4 0	職員会
8 : 4 0 ~ 9 : 0 0	受け入れ準備
9 : 0 0 ~ 1 6 : 0 0	活 動
1 6 : 0 0 ~ 1 7 : 1 5	清掃・消毒・記録整理

(2) 年間利用実績

◆ 利用者数等

令和7年3月31日現在

延べ利用人数			登録者数	開設日
5,436組	子(人)	大人(人)		
	6,320	6,184	1,259	239

◆ 年齢別利用数

令和7年3月31日現在 (単位:人)

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合 計
延 べ 利用児数	3,590	1,455	680	317	188	90	6,320
登 録 児童数	629	248	181	89	69	43	1,259

(3) 相談内容及び件数 (合計 92 件)

○当年度の内容別内訳

子どもに関すること

令和7年3月31日現在 (単位:件)

授乳	食事	排泄	睡眠	身体	情緒
2	9	3	4	13	6
社会性	言葉	病気	障害	遊び	就園
1	7	5	8	2	13

親に関すること

育児	父親	母親	その他 (家庭)	心身の 健康	DV	虐待
5	2	0	2	3	0	0

その他

妊娠・出産	遊び場 子育て	その他
0	0	7

(4) 活動実績

開催日	講座名	講師名
(講師料あり)		
5/22・9/25・3/26	ベビーマッサージ	舩田 三紗
5/28・8/27	親子でリラックスヨガ	大崎 厚子
6/12・10/23	育児相談&ハンドマッサージ	西田 裕子
7/9・12/3	離乳食相談 (高知市栄養士)	小倉 望
7/18・9/19・12/19	えいごであそぼう	乾 和美
9/11.2/5	育児相談会 (抱っこと抱っこひも)	細川 真利
12/25	スマホフォト教室	舩田 三紗
1/27	歯の教室	(高知市 歯科衛生士) 小川 和花
毎月 1 回開催	絵本セラピー (5 月中止)	森實 摩利子
〃	ミュージックケア	岩城 美喜江
(講師料なし)		
4/8	パパママ向け賢いお金の備え方	岡崎 愛子
4/22～25	制作：こいのぼり飾り	くすくすスタッフ
5/12	ライフプラン個別面談会	和田仁美・岡崎愛子
5/13・11/18	発達講座&育児相談会	高知市地域保健師
6/4・6/5	制作：マスクで名札を作ろう	くすくすスタッフ
6/13	ライフプラン・がんセミナー	和田 仁美
6/27	0 歳からのコンサート ～エレクトーン～	馬場 朋美
7/1～3	制作：七夕の飾り	くすくすスタッフ

■東部障害者福祉センター

8/6・8/7	制作：わくわく水族館	〃
9/3・9/4	制作：敬老の日プレゼント	〃
9/11・1/22	ファミリーサポート・病児保育講座	ファミリーサポート 高知市
10/28	0歳からの運動会（地域と一緒に）	高須地区老人会
10/29	発達講座（こどもとの遊びを楽しもう）	高知市心理士
10/30	制作：世界に1冊だけの絵本を作ろう	児童家庭支援センター みその
11/26・1/15・1/29	楽しくストレッチ	中島 唯
11/28・2/28・3/19	マネーセミナー「NISA・iDecoを学ぼう」	和田 仁美
12/10・12/11	制作：クリスマスキラキラボトル	くすくすスタッフ
12/10・1/12・2/2	城下さんのパネルシアター	城下 美穂
2/4・2/5	制作：おひなさま飾り	くすくすスタッフ
2/6	村田さんの楽しい絵本の読み聞かせ	村田 拓仁
3/11	救急時の応急処置を学ぼう	高知市消防局
毎月1回開催	0歳からのコンサート（クラリネット）	町田 さおり
〃	わくわくおはなし会（10月中止）	高知学園短期大学 保育研究会
偶数月開催（6回）	よちよちランド	くすくすスタッフ

その他

- ・お楽しみ会&誕生会
- ・季節に合わせた遊びのコーナーやフォトスタジオブースなど
- ・育児用品おゆずり会
 - 第1回 9月17日～26日 期間中参加親子 延べ624名
 - 第2回 2月17日～27日 期間中参加親子 延べ520名
- ・ふれあいフェスティバル 高知学園短期大学幼児保育学科と協働
 - 1月9日・16日 期間中利用親子 延べ23名
 - 学生 延べ73名・教授 1名
 - ボランティア 延べ12名
- ・布マスクを利用した名札づくり 0歳児の希望者随時

《 児童発達支援センターしんほんまち 》

R 6 年度

- 児童発達支援事業【児発】
- 保育所等訪問支援事業
- 放課後等デイサービス事業【放デイ】

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価：9月末・総合評価：3月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 組織図と役割分担表をもとに協働するためのそれぞれの役割を再確認してもらう
半期評価	① 4 月当初職員会を利用し、それぞれの職員の役割について確認した。現場職員のまとめ役がうまく機能していないことで業務が混乱しており、10 月から内部異動を行うことで機能強化を図る。
総合評価	① 現場の取りまとめ役である主任を配置、職員それぞれの役割を再確認し業務の流れを再構築することに力を注いだ。まだまだ確認が必要なケースがあり継続した取り組みが必要。

事業計画	(2) 高い専門性と専門職としての職業倫理観を持った組織づくりに努める
計画内容	① 月 1 回外部よりスーパーバイズの講師を招き、ケース検討や勉強会等専門的なアドバイスを受ける ② 業務において同僚・園児・保護者に対して不快感を与えない誠実で真摯な振る舞いに留意する
半期評価	① 月に一回スーパーバイズの講師を招き、支援のアドバイスをいただいている。クラスごとに課題の共有ができる機会となっており、今後も継続した取り組みをしていきたい。 ② 業務においてそれぞれの職員が誠実で真摯な振る舞いに留意して対応し、特に問題はなかった。
総合評価	① 年間を通してスーパーバイズから支援のアドバイスをいただきながら、困難事案について共通の意識を持って子どもたちに向き合うことができた。今後も継続し、高い専門性が得られる機会としたい。 ② 年間を通してそれぞれの職員が誠実で真摯な振る舞いに留意して対応し、特に問題はなかった。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 服務規律の周知徹底に努める
計画内容	① 曖昧になっているルールについて管理職で就業規則をもとに再確認し、職員会等を利用し全体周知を行う
半期評価	① 服務規律については4月当初に確認し全体周知していたが、業務が立て込んでいる繁忙期に特に意識が薄れている状態があり、個々には都度伝え、全体へも機会を見て再度伝える。
総合評価	① 服務規律について何度となく職員全体に、場合によっては個々に伝えることで一定全体周知はできた。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 利用率に応じた適正な職員配置をする
計画内容	【児発】 ① 利用人数に応じて生活クラスや活動グループの編成を見直し、職員の業務分担を随時変更していく 【放デイ】 ② 利用定員の10名を維持していく
半期評価	【児発】 ① 新規利用開始児が4月に2人、5月に3人（内1名はすぐに契約終了）、6月と7月に1名ずつ、8月と9月は0人と上半期の利用率が上がらず横ばいの状態が続いたため、利用率の下がる曜日や時期は2クラス編成にし、職員の業務分担の効率アップを図った。新規の見学希望等の問い合わせも減少しており、今後も利用人数に合わせた職員配置の工夫や活動プログラムの見直しを随時行っていく必要がある。 編成見直し当初は職員も新しい流れへの戸惑いがあり、うまく連携が図れない場面があったが、リーダーを中心に職員間で話し合い、修正を重ねるなかで少しずつ適正な職員配置や業務分担の意識が共有できつつある。 【放デイ】 ② 例年通りの利用率を維持できており、利用者の動向には注視し、待機利用者への早めの連絡を行うことで、欠員補充も行った。
総合評価	【児発】 ① 年間を通して利用率が横ばいの状態が続いたため、利用人数に合わせたクラス編成を随時行ってきた。適正な職員配置や役割分担についても課題の抽出をしながらリーダー職員を中心に協議することで、チームでの連携が図れるようになり、感染症流行期など利用児の欠席が多かった時にも柔軟な対応ができた。 【放デイ】 ② 下半期は次年度の利用者選定を踏まえ、優先順位の低い方の地域移行をすすめていった。欠員を補充しきれず、わずかに定員を下回る日があった。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 虐待防止・身体拘束の適正化・不適切支援の防止、それぞれに関するセンターの基本的な考え方を職員に周知する
計画内容	① 虐待防止対応マニュアルの説明も含めた研修を行う ② 月１回の権利擁護部会にて基本的な考え方と不適切支援の有無を確認する
半期評価	① 虐待防止対応マニュアルについては８月の職員会を利用し全体研修を行った。未受講者については個別に対応した。 ② 家族・管理職への報告が抜かっていた事案があり、月１回の権利擁護部会にて迅速丁寧に対応し、保護者にも納得してもらった。
総合評価	① 全職員対象に虐待防止対応マニュアルの説明も含めた研修を行った。 ② 全体研修をもとに月１回の権利擁護部会にてセンターとしての基本的な考え方を確認してきた。個々で捉え方や考え方に差がある場合があり、気になった事例については引き続き月１回の話し合いで調整を行っていく。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 一人ひとりの自己肯定感を高め、多様性が尊重される中でその人らしさが発揮できるような支援を行う
計画内容	【児発】 ① 子どもの興味・関心を活用した支援プログラムを組み立て実施する ② ペアレント・トレーニングの手法を用いた肯定的な関わりを支援現場での基本姿勢とする 【放デイ】 ① 年齢や発達によってグループを分けた活動や、個々の興味により選択ができるような活動を計画する ② 一人ひとりの成長に応じた他者との関わり方を伝えていく
半期評価	【児発】 ① 子どもの発達段階に応じた活動グループを編成し、それぞれの集団に応じた支援プログラムの組み立てをした。活動の目的に応じて発達段階や子どもの興味に合わせた柔軟なグループ構成や支援プログラムの変更ができ、今後も継続した取り組みをすすめたい。 ② 採用１年目の職員を中心に内部でのペアレント・トレーニングの勉強会をし、肯定的な関わりの基本を学ぶ機会を作ることによって理解を深められた。利用児への関わりの振り返りだけではなく職員自身の子育てへのヒントも得られ、より肯定的な関わりの実感できる機会となった。 【放デイ】 ① 活動内容を全員で行うものと、発達に応じてグループを分けて行うものを計画した。グループを分けた活動の中には公共交通機関を使っての外出も試みた。活動内容を決める際にそれぞれの興味のあることも取り入れた。

	② 支援会で個々に合わせた年齢に応じた関わり方や社会のルールを確認、共有してから本人へ伝えた。
総合評価	【児発】 ① 定期的に活動グループの見直しをし、発達段階に応じたグループ編成や集団に応じた支援プログラムの組み立てを行った。年長児については学校生活を意識した取り組みをより重点的に取り入れ、個々に応じた進学に向けた支援を行うことができた。 ② 肯定的な関わりをもとに、利用児一人ひとりに合わせた支援の実践ができる職員集団を意識しながら日々の支援の振り返りを行ってきた。保護者からも職員の子どもへの肯定的な関わりや褒める言葉がけに安心やうれしさを感じるとの声をいただいた。 【放デイ】 ① 活動内容を全員で行うものと、発達に応じてグループを分けて行うものを計画した。全員で行う活動は、内容をいくつかに分け自分で選んだ活動の中で発達に合わせた役割を担ってもらうようにした。活動内容を決める際にはそれぞれの興味のあることも取り入れた。 必要に応じて支援会を行い、個々の年齢に応じた関わり方や社会のルールについて確認し、本人に分かりやすい方法で伝えた。

事業計画	(2) 専門性を高めるため、施設内外の研修の充実を図る
計画内容	【児発・放デイ共通】 ① 年間の研修計画を立て、個々に必要な研修に参加してもらう 【児発】 ② 採用1年目の職員にはポーターゲ早期教育プログラムの研修に参加してもらう
半期評価	【児発・放デイ共通】 ① 年間の研修計画通り受講するとともに職員の悩みや課題に応じた外部研修への参加をすすめ、参加する職員には事前に研修で得てほしいものを共有し、目的意識を持って研修に臨んでもらった。研修後の報告からはそれぞれの学びにつながっている様子が伺える。 【児発】 ② ポーターゲ早期教育プログラムの研修は下半期に参加を予定している。
総合評価	【児発・放デイ共通】 ① 年間の研修計画通り受講を行った。また個々で必要な研修は情報提供し、目的意識を持って参加してもらうことで、自主性にも繋げることができた。参加できる研修には可能な限り参加を進めていきたい。 【児発】 ② 1年目の職員はポーターゲ早期教育プログラムの研修に参加し、個別支援

	計画作成にも必要な5領域についての学びをスタートさせることができた。引き続き必要な研修に参加し学びを深めていく。
--	--

Ⅱ－3	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 家族の「子どもを愛おしいと思う心」を育てる支援を行う
計画内容	【児発】 ① 保護者参観、懇親会、面談等を通じて保護者と話す機会を多く作り、子どもの成長をともに喜び合いながら子育ての悩みへの助言を行う
半期評価	【児発】 ① 年間計画に沿って保護者参観、懇親会等を実施している。参加した保護者からは好評の声を頂いているが、参加される保護者が固定されてきつつあり、多くの参加が得られていない。勉強会の希望もあり、下半期に外部講師を招いての勉強会を計画している。 面談や登降園時、連絡帳での保護者からの相談や困りごとには迅速に対応し、保護者の思いを受け止めつつ必要な助言をしている。「あゆみ」で使っている手順書等などのツールも活用しながら家庭でもできる工夫を伝えることで、保護者も実践しやすく「できた。よかった」との声が聞かれた。
総合評価	【児発】 ① 11月、12月、2月に外部講師を招いての勉強会を開催し、参加した保護者からは好評の声をいただいた。3月に初めての親子行事（土曜開催）を行い、普段見ることができない親子の触れ合いの様子を見ることができた。参加した保護者同士の交流もあり、ご家族・職員ともに良い時間となったと感じた。

事業計画	(2) 南海トラフ地震等の災害想定に沿い、避難訓練を実施する
計画内容	① 予想震度6弱～7の大きな揺れが3分程度、津波到着30～40分想定を職員間で周知したうえで、避難訓練に臨む 園児と職員は避難時にヘルメットを被る等可能な装備を身に着け、持ち出し用具の確認も合わせて定期的に行う
半期評価	① 7月と10月に地震想定避難訓練を行い、振り返りでの気づきや学びを活かし、より災害を想定した訓練となってきた。
総合評価	① 苦手な子どもも継続して行うことで、いろいろなことができるようになった。日々の活動の中でもダンゴ虫のポーズなど、自分の身体を守るために必要なことが自然と身につく取り組みを進めていく。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 並行通園や保育所等への移行等、インクルージョン推進の取り組みを進める
計画内容	① 保育所等訪問支援等を通じて「あゆみ」・保育園等それぞれの場所での子どもの成長を確認しながら並行通園時の利用日数の変更や保育所等への移行をすすめる
半期評価	① 未就園児については面談等にて定期的に保育所等への移行に向けた保護者の意向確認をし、その子に合った移行先について情報共有をしている。移行時には情報提供書の作成や引き継ぎ会などを行っており、「あゆみ」での様子も踏まえて個々に応じた無理のない地域移行へとすすめられている。並行通園児については保護者・保育園等と情報共有をし、必要時には保育所等訪問支援を活用しながら保育所等への完全移行に向けて利用日数の調整をしている。丁寧に聞き取りをすることで移行時の不安の軽減につながっている。
総合評価	① 保育所等への入園時には情報提供書を作成し、必要に応じて支援の引き継ぎ会を開催した。今後も利用児一人ひとりの成長に合わせて無理のない地域移行をサポートしていきたい。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) ガイドラインに基づく自己評価及び保護者評価の結果を事業運営に反映させ、評価結果をホームページで公表する
計画内容	① 例年通り１２月～２月にかけてガイドラインに基づく自己評価及び保護者評価に関する取り組みをすすめる
半期評価	① 下半期の報告に向け準備中
総合評価	① ガイドラインに基づく自己評価及び保護者評価の結果を事業運営に反映させ、評価結果をホームページで公表した。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 令和６年度の法人年間研修計画に沿って職員一人一人に合った研修への参加やチームとしての役割を担ってもらう
半期評価	① 全体としては７月に法人研修に参加。今後予定されている意思決定支援や権利擁護研修へ参加予定。

総合評価	① 事業所の枠を超え活躍してもらうために、研修や3階層でのワーキングチームなどに可能な限り参加してもらった。限られた職員にとどまらず今後も参加を推進していく。
------	---

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生の受け入れを積極的に行う
計画内容	① 専門学校や短大・大学からの実習生を可能な限り受け入れ、福祉の仕事や昭和会の良さを伝える
半期評価	① 県立大、美作大、高知学短、龍馬福祉から計9名の実習生を受け入れた。実習時に昭和会での取り組みや事業所の紹介も行い、将来的な人材確保に努めた。また、実習簿や講義、実習の振り返りを通して実習生の疑問に答えることで、学びを深めるとともに福祉の仕事のやりがいを変えて実感したとの話があった。
総合評価	① 今年度は、四年制大学・短大・専門学校等の実習生を17名受け入れた。一人ひとり丁寧な対応をし、十分な成果と共に昭和会についても知るいい機会となった。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員各々の目標を、事業計画に基づき管理職と共に設定し、その目標を達成できるようにサポートを行う
計画内容	① 職員面談にて目標を確認し、進捗状況を確認しつつ必要な管理職が必要なサポートを行う
半期評価	① 職員面談にて目標確認をし、達成に向け遂行中。
総合評価	① 職員面談を通していくつかの課題が見つかった。優先順位をつけて全体へのアプローチと個別でのサポートを整理し、次年度人材育成に向けた取り組みをさらに強化していきたい。

IV-4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員が心身ともに健康で意欲的に支援を提供できるよう、職場環境の整備に努める
計画内容	① チームアプローチの実践に向けて支援の統一に向けた意識の共有を図る ② 「働きやすさ」を見える化できるよう整理整頓、情報の提示方法を統一する
半期評価	① 個々の役割を理解し協力した動きができるよう、活動や生活場面に応じた職員の動きの整理をし、見て分かる提示の工夫をおこなった。年度当初は新しい動きに慣れず混乱することがあったが、支援の目的を個々に伝えることで職員全体の理解を得られ、話し合いを重ねて修正を図る中で互いに協力しながら支援をおこなう体制が作られつつある。

	② 物にあふれた状態にならないよう不要なものは処分し、効率アップに繋がった。情報提示のためホワイトボードの設置を予定しており、職員への伝達効率向上と見える化が進むことが期待される。
総合評価	① 個々の役割が徐々に浸透する中で、動きの悪いところは話し合いを重ねアップデートしてきた。効率を優先するところと丁寧に支援するところをさらに吟味し、チーム力をさらに飛躍させていきたい。 ② ホワイトボードが設置されることで伝達効率が向上した。提示の仕方や見せ方にも工夫が重ねられ、整理整頓が意識させるようになった。今後継続した意識が風土となるよう働きかけていく。

《 児童発達支援センターしんほんまち 》

- ・児童発達支援事業 「あゆみ」 定員 30 名
- ・保育所等訪問支援事業 「あゆみ」
- ・放課後等デイサービス事業 「ふらっふ」 定員 10 名

事業内容

(1) 日 課 (児童発達支援事業「あゆみ」)

◆ 月曜日 ～ 金曜日 (通園)

時 間	早朝受入・居残り利用	通常利用
8 : 00 ～ 10 : 00	早朝受入時間帯 (延長支援加算対応) 登 園・荷物整理・自由活動・トイレ	送迎車出発 (9 : 00～) 登 園・荷物整理・自由活動・トイレ
10 : 00～	朝の集まり・設定活動・S S T (主に年長児)	左記と同様 各クラスの1日の流れ
11 : 30～	昼 食 ・ トイレ ・ 着替え 昼 寝 (必要な児童のみ) 個別課題 (主に年長児)	
14 : 30～	起 床 ・ トイレ ・ おやつ 降園準備 (送迎利用児)	
15 : 00 ～18 : 00	居残り時間帯 (延長支援加算対応) 荷物整理・自由遊び・トイレ・降 園	降 園・送迎車出発
18 : 00 ～18 : 15	時間外保護 (1回300円実費負担)	

- ・送迎支援：ステーション方式
- ・給食提供：業務委託
- ・医療体制：嘱託医、協力医療機関の設置
- ・外部講師による活動：ミュージックケア
- ・スーパーバイザーによるコンサルティング (月1回)

日 課 (放課後等デイサービス事業「ふらっぶ」)

◆ 授業終了後

時 間	摘 要
13:30~15:30	送 迎 等
15:30~18:30	活 動
18:30~18:45	営業時間外 (延長支援加算対応)

◆ 学校休業日

時 間	摘 要
8:00~10:30	営業時間外 (延長支援加算対応) *家族送り
10:30~	活 動
12:00~	昼食支援・余 暇
13:30~15:30	活 動
15:30~18:30	順次帰宅 *家族迎え
18:30~18:45	営業時間外 (延長支援加算対応)

・送迎支援：授業終了後 学校への迎えのみ (送迎対象地域限定)

学校休業日 送迎なし (家族による送迎)

・外部講師による活動：ミュージックケア

(2) 年間行事実施表 虫: 共通, ⑤: 児童発達支援事業「あゆみ」, ⑥: 放課後等デイサービス事業「ふらっぶ」

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和6年4月	⑤ 春休み開設
5月	11日…⑤保護者懇親会 22日…⑤ 定期健康診断（嘱託医）＊未就園児対象 29日…虫 総合防災訓練
6月	1日…⑤保護者懇親会（ハピ会） 10日・11日・13日・14日…⑤保護者参観及び懇親会 ⑤ 夏休み利用申込受付期間
7月	13日…⑤保護者勉強会（OBを招いて就学に向けての体験談） ⑤プール遊び ⑤ 夏休み開設 ⑤ 第1次修了（年長児）
8月	⑤ プール遊び ⑤ 夏休み開設 20日・22日・23日…⑤保護者参観（プール遊び）
9月	
10月	1日・2日・3日・4日・7日…⑤保護者参観（秋の運動週間）及び懇親会 23日…⑤ 定期健康診断（嘱託医）＊未就園児対象 23日…人形劇「星のカーランコ」観劇
11月	17日…⑤保護者勉強会（岩崎先生） 21日・22日・25日・26日・27日…⑤保護者参観及び懇親会 23日…虫 総合防災訓練 ⑤ 冬休み利用申込受付期間
12月	3日…⑤ 親子行事（遠足） 13日…⑤保護者勉強会（田村先生） ⑤ 第2次修了（年長児） 25日…虫 クリスマス会（事業別） ⑤ 冬休み開設 ⑤ 次年度利用申込受付期間
令和7年1月	18日…⑤子育て講座（家族対象）＊ペアレント・トレーニング 25日…⑤保護者懇親会（ハピ会） ⑤ 冬休み開設
2月	1日・15日…⑤子育て講座（家族対象）＊ペアレント・トレーニング 12日…⑤保護者勉強会（嘱託医） ⑤ 春休み利用申込受付期間
3月	1日…⑤親子行事（ミュージック・ケア）及び懇親会 ⑤ 第3次終了（年長児） ⑤ 春休み開設

そ の 他	㊦ ミュージックケア・動作法（6月で終了）・その他季節に合わせた行事等 随時 （SST）就学に向けた取り組みや利用児の目標にあわせた外出等 随時 ㊧ ミュージックケア 毎月1回 動作法（6月で終了） 買 い 物 随 時 おやつ・料理作り 長期休み時 その他 学校代休日・長期休み時には随時外出等を企画・実施
	㊨ 避 難 訓 練 月1回 ※うち総合防災訓練：年2回 （火災想定）9/20, 2/19 （風水害想定）4/25, 6/12, 8/21, 12/20 （地震想定）7/16, 10/25, 1/23, 3/28 （総合防災）5/29, 11/20 消 防 設 備 点 検 … 年2回（6/6, 12/25） 施 設 消 毒 随 時 エレベーター点検 随 時

(3) 利用児年齢構成

(児童発達支援事業「あゆみ」)

令和7年3月31日現在 (単位：人)

2～4歳未満児	4歳 (年少)	5歳 (年中)	6歳 (年長)	合 計
5	8	14		27

*曜日によって利用者数に変動あり。(契約による)

■児童発達支援センター しんほんまち

(放課後等デイサービス事業「ふらっぷ」)

令和7年3月31日現在 (単位:人)

性 別 年齢 (学年)	男 性	女 性	性 別 年齢 (学年)	男 性	女 性
7歳 (小1)	2		13歳 (中1)	2	
8歳 (小2)	1	1	14歳 (中2)		
9歳 (小3)	2		15歳 (中3)		
10歳 (小4)	4	1	16歳 (高1)		
11歳 (小5)			17歳 (高2)		
12歳 (小6)			18歳 (高3)		
小学部 小計	9	2	中/高等部 小計	2	
			小/中/高 小計	11	2
			小/中/高 合計	13	

*曜日によって利用者数に変動あり。(契約による)

(4) 利用児障害種別

(児童発達支援事業「あゆみ」)

令和7年3月31日現在

障 害 名 (診断名)	人 数
ASD	10
知 的 障 害	4
ダウン症候群	1
その他 (未検査、診断未確定含む)	12
合 計	27

(放課後等デイサービス事業「ふらっぷ」)

令和7年3月31日現在

障 害 名 (診断名)	人 数
ASD	1
知的障害を伴うASD	9
知 的 障 害	2
ダウン症候群	1
合 計	13

(5) 月別利用児数・契約児数

(児童発達支援事業「あゆみ」)

(単位：人)

年 月	延べ利用児数	契約児数 (月末)
令和6年 4月	4 1 8	3 9
5月	3 9 1	4 1
6月	4 1 6	4 1
7月	4 5 5	3 8
8月	3 8 1	3 7
9月	3 6 3	3 7
1 0月	3 8 1	3 6
1 1月	3 7 2	3 7
1 2月	3 6 2	3 5
令和7年 1月	3 4 5	3 4
2月	3 1 7	3 6
3月	3 8 8	2 8
合 計	4, 5 8 9	

(放課後等デイサービス事業「ふらっふ」)

(単位：人)

年 月	延べ利用児数	契約児数 (月末)
令和6年 4月	2 0 0	1 3
5月	2 0 3	1 3
6月	1 8 5	1 3
7月	2 1 7	1 3
8月	1 8 9	1 3
9月	1 8 2	1 3
1 0月	2 1 1	1 3
1 1月	1 9 5	1 3
1 2月	1 9 3	1 3
令和7年 1月	1 7 1	1 3
2月	1 6 0	1 3
3月	1 8 7	1 3
合 計	2, 2 9 3	

(6) 月別訪問件数・契約児数

(保育所等訪問支援事業「あゆみ」)

年 月	延べ訪問件数	契約児数 (月末)
令和 6年 4月	1	3 6
5月	4	3 7
6月	4	3 7
7月	2	3 7
8月	2	3 6
9月	5	3 6
1 0月	3	3 6
1 1月	1	3 7
1 2月	5	3 7
令和 7年 1月	6	3 6
2月	8	3 5
3月	1	2 2
合 計	4 2	

《 昭和会グループホームしんほんまち 》

R 6 年度

○ 共同生活支援事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治 (ガバナンス) の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図り、互いに補い合える組織をつくる
計画内容	① 役割分担のマニュアルを作成し、実行する マニュアルは配布し、他者の動きを把握することで補い合える仕組みを整える
半期評価	① 4 月早々にマニュアルを配布し実行した。 「前からやっていたから。」と中々指示が通らなかった事柄を文書化にて決まりとすることで解決した。口頭指示はお願い、文書指示は規則の思いがある方がいる事に気づけた。
総合評価	① 上半期の気づきを生かし、伝える内容と役割に応じて口頭指示と文書通知を使い分けて伝達を行った。変則勤務という体制の中では、文書通知のほうが効果的であった。今後も継続していく。

I - 2	法令等遵守 (コンプライアンス) の徹底を図る
事業計画	(1) 関係法令はもとより、法人理念・基本方針や諸規定を正しく理解し、遵守の徹底を行う
計画内容	① 4 月当初の職員会にて、理念や方針、事業計画等の説明を行う ② 行動に迷いが生じた場合は、理念や方針、事業計画の根拠を説明することで正しい理解を促す
半期評価	① 理念や方針について時間と場所を設定して説明をすることで、法令や計画への意識を持っていただけのように感じた。 ② 8 H 勤務者と時短勤務者の意識の差が大きく課題として残ったが、徐々に解決に向けていきたい。
総合評価	① 年度途中に入職した職員に対しても、理念や方針について時間と場所を設定して説明をすることで、法令や計画への意識を持ってもらえたように感じた。 ② 次年度に向けた面談の場等、個とコミュニケーションをとることができる場面でも法や規則に意識した話合いを持つように心掛け、法令順守の意識を高めるよう努めた。意識が薄れる事のないよう継続していく。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 利用者の心身の変化（高齢化・重度化等）に対して、適宜支援区分の見直し申請を行うことにより、利用報酬の適正化を図る
計画内容	① 利用者の心身の変化に対応できる支援体制を整えるため、職員の配置や利用報酬の適性を随時行う
半期評価	① 利用者の心身の変化に伴い、ケアマネジャーと近い将来の方向性についてのケース会を開くことができた。早期な段階から情報交換をすることで知識を得る事ができ、急遽な変化に慌てて人材確保に走ることなく、健全な運営体制をとることができている。
総合評価	① 下半期においても、関係機関とのコミュニケーションをとる機会に重きをおいて取り組んだ。結果、支援区分の見直しの際には、適正な支援区分を判定していただけている。職員配置においても継続して健全な体制を保っている。

II 支援に対する基本方針

II - 1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の周知徹底を図る
計画内容	① 4月当初には、利用者、保護者に対し、新しい体制の文書の配布を行う
半期評価	① 4月早々に、新体制の文書を配布した。しかしながら、緊急性は全くないにも関わらず、他者の生活リズムや精神の安定を崩してしまうような早朝の時間に相談や協力を申し出てくる方もおいでた。下半期においては、理解と協力をしていただけるよう取り組む。
総合評価	① 他者への影響のある時間の相談や協力依頼に対しては随時、規則についての説明を行い、理解と協力を求めた。少しずつではあるが、理解いただけているようになってきた。

事業計画	(2) 利用者の人権と尊厳を重要課題とし、研修・研鑽に努める
計画内容	① 法的根拠に基づいたマニュアルの研修を年1回行う ② 外部研修へ参加し、社会状況の把握と知識の強化を図る
半期評価	① 法的根拠に基づいたマニュアルの研修を終え、アンケートとフォローアップに務めた。とっさに発した言葉や行動に反省し、学びを糧にしたいという前向きな意見が多かった。 ② 下半期には外部研修に参加し、社会状況の把握と知識の強化を図るとともに、内部研修にて職員への共有を目指す。

総合評価	① 1年を通して、法的根拠/昭和会研修計画に基づいた研修を行った。日頃の支援への気づきも多くあり、引き続き続けていきたい。 ② 外部研修参加者に内部研修にて職員への共有を図った。外部研修では気後れして質問できなかった事柄も気軽に質問できる環境が作れた。家庭がありなかなか研修日に時間を合わせることが出来なかったが学べてよかった等の感想があった。継続していきたい。
------	---

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 利用者の年齢の幅が広い事により、ニーズも多岐に渡っている現状を認識し、個に合わせた柔軟な支援体制を組むことができる知識を養う
計画内容	① 高齢化しつつある現状を踏まえ、介護実践研修とケアマネジャーとの連絡調整を積極的に行う ② ニーズの変化に気づいた時にはケース会の機会を設け、支援体制の見直しを行う
半期評価	① 利用者の心身の変化に伴い、ケアマネジャーと介助機器や近い将来の方向性についてのケース会を開くことができた。早期な段階から情報交換を持つことで広い知識を得る事ができ、健全な支援体制をとることができた。 ② 親族の相続の案件が3件。関係機関と協力し利益を失うことなく解決した。
総合評価	① 介護実践研修とケアマネジャーとの情報交換を積極的に行うことにより、職員間においても共通言語も増えてきた。継続していきたい。 ② ニーズの変化に気づいた際、ケース会を行い対応を協議した。引き続き行っていきたい。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 大規模災害に備え、あらゆる場面の想定下での避難訓練を行う
計画内容	① 時間や災害の種類に応じた避難訓練を行い、反省点や改善点を共有する
半期評価	① 災害にむけての訓練は、予定通り進んでいる。訓練に際し、避難場所でもある児童発達支援事業所にも快く協力いただけている事に感謝である。
総合評価	① 今年度の訓練は滞りなく終了できた。足腰に不自由を感じている利用者の方も積極的に訓練に参加できていた。今回の改善点は見つからなかったが、今後は職員だけではなく利用者の意見も聞き入れていける訓練にしていきたい。

事業計画	(2) 災害に備え、環境や備品の点検を年1回行い、整備する
計画内容	① 9月は点検月と決め、備品等の点検を行い、必要に応じて整備する
半期評価	① 徐々に備品の点検と整備を行なっている。浸水区域であることを念頭にリュックサックの持ち出し袋を各部屋に準備しているが、個により押し入れの奥にしまい込んでいたケースを発見し、適宜対応した。

総合評価	① 点検月だけで備品の整備は難しく、発注をかけてから整備完了まで3ヶ月は必要であった。消費期限は多めにみていたので、もしもの場合の大きな混乱は避けられたのではないかと考えている。継続していく。
------	--

事業計画	(2) 感染対策の万全を図る。
計画内容	① 感染者が出た場合の対応策を万全にし、感染拡大を防ぐ
半期評価	① コロナ感染症のクラスターを何回か経験したことで、職員と利用者の知識が高まっており、感染症者が発生した時の対応が素晴らしく早く適当であった。忘れる事がないよう研鑽も積んでいきたい。
総合評価	① 今回の感染については、初期対応の素晴らしさが際立ったこともあり、感染拡大はなかったが、研鑽を積むことは継続していく。また、意識が薄れる事が危険と捉えた研修を組んでいく。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域の活動に積極的に参加し、互いに協力し合える関係づくりを行う ・ コロナ禍、控えていた自治会活動に積極的に参加する ・ ゴミ出し、散歩等を通して地域の方々とのコミュニティを大切にする
計画内容	① 自治会活動への参加を行う ② ゴミ出し時の挨拶や収集場所の清掃活動を行う
半期評価	① 自治会総会への参加や自治会よりの要請にて地区運動会への参加も行い、喜んでいただけた。 ② 地区のお掃除は周辺だけに終わっている。
総合評価	① 地域の一員として、自治会活動は積極的に参加していきたい。 ② 地区のお掃除については、地区の方々の意識が高くゴミは落ちていないため、気持ちだけに終わった。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 効果的な広報の方法を模索し、展開する
計画内容	① 自治会活動にはできるだけ参加をする ② 啓発活動の一貫として、地域資源をできるだけ利用していく
半期評価	① 自治会総会等への参加は開始できた。徐々に親交を深めていきたい。 ② 地域資源の利用は、量販店にとどまらず医療やイベント参加も少しずつ進めていけている。

総合評価	① 地域の運動会、総会に出席して交流を図った。引き続き、継続していきたい。 ② 今後も自治会活動や地域資源の利用を通して、地域の方々への啓発を行い、信頼していただける事業所を目指す。
------	---

事業計画	(2) 事業計画の周知徹底を図る
計画内容	① 職員には年度当初に事業計画を配布し、計画内容の説明を行う
半期評価	① 生活支援員と世話人の役割を明確にし、兼務も時間で役割分担し意識を持った支援を進めていった。少しずつではあるが、生活支援の部分にゆとりが見られる。
総合評価	① 生活支援にてゆとりを持って対応できるようになり、健康状態や金銭支援に力を入れられるようになった。結果、少しずつではあるが利用者の状態変化の早期発見や金銭使用状況の改善を図ることができるようになってきた。

事業計画	(3) 苦情/相談に対し真摯に取り組む
計画内容	① よせられた苦情や相談には真摯に耳を傾け、事業所としての対応を迅速に行う
半期評価	① 相続に関する案件が3件あったが、関係機関と協力し解決できた。また、関係機関に真摯に相談に乗っていただくことで、知識も養うことができた。理不尽な相談について、4月に学習したコンプライアンスを念頭においた対応をするよう心掛けた。
総合評価	① 心身の状態や環境の変化の都度、理不尽な相談は後をたたないが、冷静に判断することに努めた。判断をする際には、法、規則の知識をそのことに沿った返事をするに心がけた。継続していく。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 適材適所を念頭に置きつつも、新しい経験を積んでいただける環境を整える
半期評価	① 地域資源を利用した活動を積極的に進める中、資源の場所や利用方法等を計画、実行を職員全員で取り組んだ。 サービス管理責任者の変更、異動による若手支援員に積極的に計画から参加を促す等の環境を整えた。

総合評価	① 地域資源の利用や支援計画等できうる限りいろんな形で参加をし、知識と経験を積んできた。若手職員からは、「有意義であった。」との感想を聞くことができた。継続していく。
------	---

IV－2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 周辺地域への啓発活動を通して、存在をアピールする
計画内容	① 人員確保の際には、自治会の方の意見を聞く・周辺地域にビラを配布等、常に地域を意識した活動を行う
半期評価	① 人員確保は思いのほか苦慮している。派遣職員システムをフルに利用しつつ運営している現状である。自治会への参加が進めているので、周辺地域の方々にも広く知っていただき、確保に繋がれたらと考えている。
総合評価	① 人材確保については、地域の方々の横のつながり作戦を実行し始めたばかりで、結果は得られていないが、障害理解あってこそその作戦なので長い目で取り組んでいく。ハローワーク等のアポイントはなく福祉業に限らずの人材不足を思い知ることとなっている。

IV－3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 各職員の役割に沿った研修計画をたてる
計画内容	① 年度末の面談を通じて、目標と役割に応じた知識を養える研修計画をたてる
半期評価	① 個々の目標達成のためと事業として身に着けてほしい研修の二本だてで計画をたてた。計画通りに研修は受講できているが、その後のフォローアップができていない。
総合評価	① 個別の面談を通して、フォローアップに努めた。研修を通して学んだことを前向きに実践しようとする姿勢を感じた。実現となるには時間がかかりそうであるが、意欲を高く評価できる。

事業計画	(2) 研修で学んできた事を他職員と共有できる仕組みの構築
計画内容	① 内部研修の充実を図る（研修に参加できなかった職員に対し、資料の充実や質問に答えられる仕組み作り）
半期評価	① 研修のフォローアップと他職員への共有を兼ねての内部研修を計画であったが、思うように進んでいない。原因の一つに行政からの義務研修を職員に周知する作業に時間をとられている。両方ともに大切な研修である為、方策を考慮する必要がある。
総合評価	① 他職員への共有を兼ねての内部研修について、上半期は義務研修に追われてできなかったが、下半期においては、開催することができた。講師役が初めてということもあり、聞く側の姿勢も今までとは違い講師役にフォローする場面が見られ、和やかに学習できた。良い機会なので継続していく。

《 昭和会グループホーム しんほんまち 》

- ・ 共同生活援助事業「ひまわり」 定員 6 名
- ・ 〃 「とまと」 定員 6 名
- ・ 〃 「たんぽぽ」 定員 6 名

事 業 内 容

(1) 日 課 (共同生活援助事業「とまと / ひまわり / たんぽぽ」)

時 間	摘 要
6 : 3 0 ~ (平日) 6 : 3 0 ~ (土日祝日)	起 床 ・ 身 支 度 ・ 洗 面 ・ 自 室 清 掃
7 : 0 0 ~ (平日) 7 : 0 0 ~ (土日祝日)	朝 食 ・ 片 付 け
7 : 3 0 ~ (平日)	出 勤 ・ 通 院 ・ 買 い 物
1 6 : 0 0 ~ (平日)	帰 宅
1 6 : 3 0 ~	余 暇 ・ 入 浴 ・ 洗 濯 ・ 夕 食 準 備
1 7 : 3 0 ~	夕 食 ・ 片 付 け ・ 余 暇
1 9 : 0 0 ~	余 暇 ・ 入 浴 ・ 洗 濯
2 2 : 0 0 ~	就 寝 ・ 見 回 り

※利用者個々の状況により、時間は異なります。

(2) 年間活動等実施

- ・ 避難訓練及び総合避難訓練 (年 6 回) ※夜間想定 / 風水害想定も実施
 (火災想定 2/21、地震想定 5/25、7/27、11/14、3/22 夜間地震想定 11/14、
 風水害想定 9/5、1/16)
- ・ 消防設備点検 … 年 2 回実施 (5/30・12/19)
- ・ 地域行事・活動・イベントへの参加 … 町内会懇親会
- ・ 清掃活動や不燃物回収日への参加 (随時) ※毎月第 2 木曜日 不燃物回収日

(3) 利用者年齢別構成 (共同生活援助事業「とまと / ひまわり / たんぽぽ」)

令和7年3月31日現在 (単位:人)

年 齢 \ 性 別	男 性	女 性	合 計
～19歳			0
20～24歳	1		1
25～29歳			0
30～34歳			0
35～39歳			0
40～44歳	1		1
45～49歳	2		2
50～54歳	2		2
55～59歳	1	2	3
60～64歳			0
65～69歳	2	4	6
70～74歳	1		1
75歳以上		2	2
合 計	10	8	18

(4) 利用者障害支援区分構成 (共同生活援助事業「とまと / ひまわり / たんぽぽ」)

令和7年3月31日現在 (単位: 人)

性 別 区 分	男 性	女 性
区分6		
区分5	2	4
区分4	4	3
区分3	4	1
区分2		
区分1		
未認定		
小 計	10	8
合 計	18	

* 共同生活援助の利用対象者: 支援区分による利用制限なし

《 福祉事業所 えぼし 》

R 6 年度

- 共同生活援助事業 あい
- 生活介護事業 あすか

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治 (ガバナンス) の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図り、互いに補い合える組織をつくる
計画内容	① 役割分担のマニュアルは職員全員に配布し、他者の動きを把握することで補い合える仕組みを整える マニュアルは、状況により随時変更していく
半期評価	① 異動時の変化や利用者や職員体制状態を踏まえ、マニュアルや職員配置数を変更しつつ対応できた。周知を怠ることなく継続していく。
総合評価	① 役割分担等を文書化することにより、利用者や職員の入れ替わりが多くあったが、混乱なく対応できた。マニュアル変更や利用者の状態に合わせた体制変更等においても、役割の壁を越えて協力しつつ乗り越える事ができた。

I - 2	法令等遵守 (コンプライアンス) の徹底を図る
事業計画	(1) 関係法令はもとより、法人理念・基本方針や諸規定を正しく理解し、遵守の徹底を行う
計画内容	① 4 月当初の職員会にて、理念や方針、事業計画の説明を行う 支援に迷いが生じた場合は、理念や方針、事業計画の根拠を説明することで正しい理解を促す
半期評価	① 何故? の疑問には根拠を示しつつ説明を行ってきた。そうすることで、変化に対する拒否から、理解し行動してみようとする姿勢が見られるようになった。今後においても真摯に向き合っていく。
総合評価	① 下半期においては、疑問や希望等、臆することなく相談することができていた。障害分野だけでなく、介護保険や医療制度の仕組み等把握しなければならない事柄が多岐に渡っている事を念頭に関係機関とのコミュニケーションをとっていくことが課題となる。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	【共同生活援助】 (1) 利用者の心身の変化（高齢化・重度化等）に対して、適宜支援区分の見直し申請を行うことにより、利用報酬の適正化を図る
計画内容	① 利用者の心身の変化に対応できる支援体制を整えるため、職員の配置や利用報酬の適正化を随時行う
半期評価	① 急激に老化現象が進んだ方の日々変化する状態に対して、職員配置や外部関係機関よりの助言をとり入れる事により、人員の増加をすることなく運営できた。 支援区分の見直しの際には、調査員の方にしっかり理解していただける返答ができるよう、準備を行った。
総合評価	① 下半期に入ると同時に、常時の医療が必要となり退所が相次いだ。いずれにおいてもケアマネージャーやケースワーカーの助言なしにはスムーズな対応をとることはできなかったであろう。今後においても関係機関の担当者とのコミュニケーションに真摯に取り組んでいきたい。

事業計画	【生活介護】 (2) 感染状況により、地域の利用者の受入れ再開を検討する
計画内容	① 感染状況を踏まえた上で、相談支援事業所とも連携を取りながら、地域から通所してくる生活介護利用者の受け入れ態勢を整える
半期評価	① 地域より何名かの利用希望者がいたが、強度行動障害等の事由により利用マッチングには至らなかった。
総合評価	① 下半期においても、あい以外の利用者の受入れについて、利用には至らなかった。相談支援事業所の聞き取りの中では、親が介護できなくなったらグループホームも含めて利用したい旨の相談はあるとのこと。ゆとりある生活環境移行が本人の移行後の生活においても望ましいため、早い段階より環境に慣れる事の重要性を広く広報していきたい。

II 支援に対する基本方針

II - 1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の周知徹底を図る
計画内容	① 4月当初には、新しい体制の文書の配布を行う
半期評価	① 「何にも苦情はない。ここほど親身に介護してくれる施設はないよ。」というお言葉をかけていただけた。職員の励みになった。

総合評価	① 後期において、入院から退所するケースが2件あった。利用者の利益を最大限に考慮し判断をしなければならないが、そこには保護者の人権も大きくかかわってくるため、判断するには関係機関の役割を知る事、あらゆる面からコミュニケーションをとることが求められた。今後においても、広い視野を持って事にあたれるよう向き合っていく。
------	---

事業計画	(2) 利用者の人権と尊厳を重要課題とし、研修・研鑽をしていく
計画内容	① 法的根拠に基づいたマニュアルの研修を年1回行う ② 外部研修へ参加し、社会状況の把握と知識の強化を図る
半期評価	① 前半は法的根拠に基づいた研修を行った。 ② 後半には外部での研修に参加した職員による内部研修を行い、内部へのアプローチとフォローアップを行う予定。
総合評価	① 1年を通して、法的根拠/昭和会研修計画に基づいた研修を行った。 ② 個別面談をいかし、研修後のフォローアップを行った。しかしながら、個の価値観とのすり合わせが上手くできなかった。呼称の問題であったり、投薬時の身体保護であったり、伝達方法に課題が残った。

Ⅱ－2	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 事業所内における高齢化・重度化が進んでいく中、その人らしい生活ができる支援体制の整備をすすめる
計画内容	① 介護実践研修への積極的参加をすすめる ② 医療関係はもちろん、ケアマネージャーや装具業者等の意見を参考に無理のない生活を送ることができる支援体制をすすめる【共同生活援助】 活動メニューの提供においても同様【生活介護】
半期評価	① 介護実践研修は予定通り進めていけている。 ② 関係機関との情報交換やご意見を頂く事は随時行っており、大変参考になっている。継続していく。
総合評価	① 介護実践研修を通して、技術を体得することが介護する場面において非常に役に立っている。という意見が多数あり、継続していく予定。復習や新しい技術の習得に向けて繰り返し参加していけるよう計画していく。 ② 関係機関との情報交換は頂く助言は、支援の参考や利用者の安心した生活を保障する場面にとっても有意義であった。【あい】 活動メニューに同じ空間、同じ音楽で活動をする場面においても、個々のスタイルを変更して行うことにより、にぎやかに楽しく過ごすことができた。今後も関係機関との情報交換や研修から学んでいきたい。【あすか】

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 大規模災害に備え、あらゆる場面の想定下での避難訓練を行う
計画内容	① 時間や災害の種類に応じた避難訓練を行い、反省点や改善点を共有する
半期評価	① 年間計画通りの訓練が行えている。反省点は随時改善していくこともできており、継続していく。
総合評価	① 継続して計画通りの訓練が行えた。よりリアルな現状を知っていただくための音であったり、映像であったりも加えた訓練ができた。来年度も工夫をこらし、緊張感のある訓練を行っていく。

事業計画	(2) 災害に備え、環境や備品の点検を年１回行い、整備する感染対策の万全を図る
計画内容	① ９月は点検月と決め、備品等の点検を行い、必要に応じて整備する
半期評価	① 徐々に備品の点検と整備をすすめていけている。備品の内容についても担当者が、他支援員の厳しい意見も真摯に受け止め対応できている。
総合評価	① ９月から始めた点検と整備作業が、１２月には完了した。備品が中々そろわない現状にあるらしいので、ゆとりを持って点検作業を進めていけるよう予定を組んでいく必要がある。

事業計画	(3) 感染対策の万全を図る
計画内容	① 感染者が出た時の対応策を万全にし、感染拡大を防ぐ
半期評価	① ４月早々にコロナ感染症がクラスター状態となった。職員全員の協力により重症化するであろうと言われていた利用者への感染は防ぐことができた。また、職員への感染はなく職員の感染対策への意識の高さを感じることもとなった。
総合評価	① コロナ感染症に限らず、感染率が他事業所から比べると低く、職員の感染対応はしっかり行われていた。今後においても高い意識が続くよう、情報提供と感染対策研修を続ける。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 烏帽子山周辺の縦走（ハイキング）に来られた方々（ハイカーさん）に対して、地域と環境に配慮した活動（挨拶や清掃等）を行う
計画内容	① 季節の変わり目の落ち葉掃除等の環境整備を行う ② ハイキングや花見においでた方々との会話を楽しむ
半期評価	① 落ち葉掃除等の環境整備を実施した。ハイカーさん等来訪者に向けた貢献であるが、清掃等を通して利用者にも笑顔が見られる活動となっている。

	② 今年度に入り、あすか前の坂道にハイカーさんの車が常時見られるようになった。すれ違う際に挨拶をする程度ではあるが、交流もできた。お手洗いを貸してほしいという方に感染対策で建てたプレハブが役に立った。
総合評価	① 一年を通して落ち葉掃除等の環境整備を実施した。参加利用者さんはゆっくりであるが、笑顔で清掃等に取り組み、やりがいに繋がっているように感じられた。 ② 後半に入り、ハイカーさんが少なくなっては来たが、日向ぼっこをしたり散歩をしたりする利用者さんがにこやかに過ごす姿に、穏やかな時間が流れていた。この穏やかに流れる時間を大切にできるよう環境整備に努めていく。

事業計画	【生活介護】 (2) 神田地区の事業主協会とともに地域共生の社会づくりを目指し、活動への参加を再開する
計画内容	② 感染対策として不参加としていた神田地区の社会づくりに参加を再開する
半期評価	② 上半期は神田地区の社会づくりの活動がなかったため参加はなかったが、下半期において活動が予定されている。
総合評価	① 少人数ではあったが、参加することができた。少し遠い自治会であり、地域の方にはなじみのない事業所ではあるが、これからも積極的に参加をしていき啓発に努めたい。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 効果的な広報の方法を模索し、展開していく
計画内容	① 四季折々の行事や日々の活動の様子等について SNS を利用して発信する職員や保護者の方々の横のつながりとなる情報を提供していく
半期評価	① 行事の SNS 発信や保護者へのお便りの送付を行った。SNS にて少しだけ「いいね！」をいただけた。
総合評価	① 季節ごとの行事や行事の写真にあわせて職員募集の拡散を行った。相変わらず「いいね！」は少しだけであるが、たまにフォローしてくれる人もいた。地味な活動ではあるが、続けていく。

事業計画	(2) 事業計画・苦情/相談の取り組みをホームページへ公表していく
計画内容	① ホームページを利用し、取り組みを広く公表する
半期評価	① ホームページの活用ができていない。有効な活用方法の学習から始めていきたい。
総合評価	① 事業計画であったり、職員募集であったりの掲載しかできていない。SNS と同様、どのような表現をすると興味を持っていただけるのが課題点である。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 適材適所を念頭に置きつつも、新しい経験を積んでいただける環境を整える
半期評価	① 委員会メンバーのシャッフルを行い、新しい経験を習得中である。まだ、順調な状況ではないが、昨年とは違う意見や行動が見聞きされており、期待値を感じる。
総合評価	① 下半期に入り、更なる物価の高騰の波が利用者の食卓を襲ってきた。その中、社会資源や新たな業者との取引をすすめる、利用者と共に楽しみながら計画を進めている姿が見られた。物価の高騰が職員の行動力アップにつながった。また、少なくともはあるが、新たな資格を希望する職員もいた。後方支援の基盤を整備していく。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 学生アルバイトの採用やボランティア受入を再開する
計画内容	① 学生アルバイトやボランティアに事業所の活動に参加していただき、まずはよき理解者を増やす
半期評価	① 4月にコロナ感染症のクラスター以来、消極的になっておりできていない。よき理解者を得るために、社会状況を考慮しつつ外部の受入を再開していきたい。
総合評価	① 秋頃より、買い物やリハビリ等、外部との関わりを増やしてきた。業者の協力体制が万全で安心して利用できた。来年度は活動ボランティアの再開も考えていく。

事業計画	(2) 実習生の受入を検討する
計画内容	① 来年度実習生の受入を予定し、各種学校等への準備に取り組む
半期評価	① 実習に向けて動き始める寸前で実習担当者となり得る職員の退職があり、今年度はあきらめる方向。
総合評価	① 来年度は、実習生の受入がなくとも、昭光園や東部障がい者福祉センターに来ている実習生に対し、「知る機会」として講義をさせていただけるよう働き掛けをしていく。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 各職員の役割に沿った研修計画をたてる
計画内容	① 年度末の面談を通じて、目標と役割に応じた知識を養える研修計画をたてる

半期評価	① 面談は全員終了し、目標に向かっての役割を分担したところである。それに伴う研修は計画通り進んでいる。運営や資格取得等、表現できる職員を目指していきたい。
総合評価	① 今年度目標に沿った研修は計画通り終了した。来年度の目標設定に向けた面接も滞りなく終了し、資格取得への意思を表出できた職員もいた。来年度より、定年退職の年齢付近の職員への再雇用の不安や相談についての面接を丁寧に行っていく。

事業計画	(2) 研修で学んできた事を他職員と共有できる仕組みを構築する
計画内容	① 内部研修の充実を図る（研修に参加できなかった職員に対し、資料の充実や質問に答えられる仕組み作り）
半期評価	① 研修のフォローアップと他職員への共有を兼ねての内部研修を計画であったが、思うように進んでいない。原因の一つに行政からの義務研修を職員に周知する作業に時間をとられている。両方ともに大切な研修である為、方策を考慮する必要がある。
総合評価	① 後半期においてこの面接の機会を利用して研修のフォローアップを行った。研修後からフォローアップまでの時間が経過しすぎた感がぬぐえない内容となってしまった。次年度の課題としたい。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員各々のワークライフバランスに配慮できるよう、互いに尊重し合える関係性の構築と、チームで職務に取り組む環境を整える
計画内容	① 面談時には働き方についての面談も行うようにし、悩みがある場合には働き方の提案が行えるよう準備する
半期評価	① 面接時に悩みがある職員に対しては、表情や動きに留意し、話を聞く機会を多く設けるよう心掛けた。継続していく。
総合評価	① 退職者1名の補充が中々進まず、1名減の体制で勤務を続けてきたが、混乱することなく運営できた。また、育休中の職員が3月に第2子を出産した。育児休暇を笑顔でとることができる環境を整える事ができた。

《 福祉事業所 えぼし 》

- 共同生活援助事業 「あい/あいⅡ」 定員 17 名
- 生活介護事業所 「あすか」 定員 20 名

事業内容

(1) 日 課

(共同生活援助事業「あい / あいⅡ」)

時 間	摘 要
6 : 0 0 ~ 8 : 0 0 (平日) 7 : 0 0 ~ 8 : 3 0 (土日祝日)	起床・身支度・洗面
7 : 3 0 ~ 8 : 3 0 (平日) 8 : 0 0 ~ 9 : 0 0 (土日祝日)	朝 食
9 : 0 0 ~ (平日)	通 所
1 2 : 0 0 ~ (休日)	昼 食
1 6 : 0 0 ~ (平日)	帰 宅
1 6 : 0 0 ~	余暇・入浴
1 8 : 0 0 ~	夕 食
1 9 : 0 0 ~	余暇・入浴
2 2 : 0 0 ~	就 寝

(生活介護事業 あすか)

時 間	摘 要
8 : 3 0 ~ 8 : 4 0	職員会
9 : 0 0 ~ 1 0 : 0 0	迎え入れ バイタルチェック
9 : 0 0 9 : 0 0 ~ 1 0 : 3 0	利用者来所 送迎サービス利用者来所(送迎サービス利用者なし)
9 : 0 0 ~ 1 2 : 0 0	到着時の健康確認 活動(創作活動、運動、音楽、外出など) 活動終了 / 片付け / 手洗い
1 2 : 0 0 ~ 1 3 : 3 0	昼食・休憩
1 3 : 3 0 ~ 1 6 : 0 0	活動(創作活動、運動、音楽、外出など) 活動終了 / 片付け / 手洗い
1 6 : 0 0 ~ 1 7 : 0 0	送り出し
1 5 : 0 0 ~ 1 7 : 0 0	利用者帰宅

上記の日課においては、その時々利用者の状況に合わせて活動内容および活動時間の変更を行った。

(2) 年間行事実施表

(生活介護事業 あすか)

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和6年 4月	2日・9日・16日・22日・30日 (ドライブ) 27日…休日開催 (カラオケ)
5月	3日・4日…休日開催 (カラオケ・散歩) 7日・10日・14日・17日・24日 (ドライブ) 9日 (BBQ大会)
6月	8日・22日…休日開催 (トランプ遊び・散歩・音楽体操・お菓子作り) 4日・7日・17日 (ドライブ) 3日・11日・24日 (グループ外食)
7月	6日…休日開催 (カラオケ・創作活動) 1日・8日・16日・22日・29日 (ドライブ)
8月	6日・16日・20日・23日・26日 (ドライブ) 3日・24日…休日開催 (音楽体操・散歩) 29日 (夏祭り)
9月	7日・14日・21日…休日開催 (歯磨き講習・カラオケ・かき氷作り) 2日・9日・17日・20日・27日 (ドライブ)
10月	4日・11日・22日 (ドライブ) 12日…休日開催 (昼食作り・読書) 25日 (ハロウィンパーティー) 7日・18日・29日 (グループ外食)
11月	11日・22日・26日・28日 (ドライブ) 2日・23日…休日開催 (昼食作り) 13日 (焼き芋), 14日 (炊き出し訓練)
12月	3日・6日・24日・27日 (ドライブ) 7日・21日・28日…休日開催 (昼食作り) 19日 (忘年会) 25日 (クリスマス会・クロカンブッシュ作り)
令和7年 1月	16日・20日・23日・27日 (ドライブ) 3日・4日・11日・25日…休日開催 (正月飾り・昼食作り・クイズ大会)
2月	3日・17日・20日・28日 (ドライブ) 12日 (バレンタイン・チョコフォンデュ作り) 13日 (おでん作り) 8日・22日…休日開催 (昼食作り)
3月	4日・14日・17日・28日 (ドライブ) 8日・15日・22日…休日開催 (昼食作り) 25日 (お花見)
そ の 他	定期健康診断 年1回 (7/29～8/2) 【あい・あすか】 避難訓練 … 年5回実施 (総合防災) 2/26 (地震想定) 5/16・7/15 (夜間地震想定) 11/28 (風水害想定) 7/25 消防設備点検 … 年2回実施 (9/22・2/7)

(3) 利用者年齢別構成

令和7年3月31日現在（単位：人）

	福祉事業所えぼし			
	共同生活援助 (定員17名)		生活介護 (定員20名)	
	男 性	女 性	男 性	女 性
18～34歳				
35～39歳	1		1	
40～44歳				
45～49歳		2		2
50～54歳	1	1	1	1
55～59歳		1		1
60～64歳	2		2	
65～69歳	2		2	
70～74歳		3		3
75歳以上	2	1	2	1
小 計	8	8	8	8
合 計	16		16	

(4) 利用者障害支援区分構成

令和7年3月31日現在 (単位: 人)

	福祉事業所えぼし			
	共同生活援助 (定員17名)		生活介護 (定員20名)	
	男 性	女 性	男 性	女 性
区分6	1	3	1	3
区分5	4	5	4	5
区分4	1		1	
区分3	2		2	
区分2				
区分1				
未認定				
小 計	8	8	8	8
合 計	16		16	

*生活介護事業の利用対象者: 支援区分3以上

(年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分2以上)